



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Annastiina Koivisto

Alkoholi työsuhteen päättymisen perusteena

Liiketalous ja matkailu
2015

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Annastiina Koivisto
Opinnäytetyön nimi	Alkoholi työsuhteen päättymisen perusteena
Vuosi	2015
Kieli	suomi
Sivumäärä	49
Ohjaaja	Marika Teirfolk-Naarmala

Tämä opinnäytetyö käsittelee alkoholin väärinkäyttöä työsuhteen päättymisen perusteena. Aiheen pitäisi olla ajankohtainen jokaisella työpaikalla siinä mielessä, että toimintasuunnitelma olisi laadittuna tilanteen osuessa kohdalle sillä kyse on hankalasta tilanteesta kaikille osapuolille. Teoriatasolla työssä käsitellään työoikeutta sekä työsuhteen irtisanomista ja päättämistä.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää milloin ja millä perustein alkoholin käyttö täyttää työsuhteen päättymiseen vaadittavat riittävän painavat ja asialliset perusteet. Lisäksi tutkittiin myös mitä työpaikalla on tapahduttava ennen työsuhteen päättymistä. Tutkimusmateriaalina on käytetty työoikeuteen perustuvaa kirjallisuutta sekä lainsäädäntöä ja elektronisia julkaisuja. Lisäksi mukana on muutamia oikeustapauksia, jotka selventävät asiaa.

Tutkimuksessa havaittiin, että työsuhteen päättymisen on mahdollista työntekijän alkoholin väärinkäytön vuoksi. Asiasta ei kuitenkaan ole säädetty laissa, joten on käytettävä kokonaisharkintaa ja otettava huomioon monta eri näkökulmaa. Toivottavaa olisi, että työpaikalla olisi laadittuna päihdeohjelma, jonka myötä hoitoonohjaus olisi mahdollista. Nyky-yhteiskunnassa työntekijää ei tule jättää yksin ongelmansa kanssa.

ABSTRACT

Author	Annastiina Koivisto
Title	Alcohol Abuse as the Reason for Terminating an Employment Contract
Year	2015
Language	Finnish
Pages	49
Name of Supervisor	Marika Teirfolk-Naarmala

This thesis studied alcohol abuse for being the reason for terminating an employment contract. This topic should be current at any workplace as that there should be a complete strategy on what to do if problems arise. In the theoretical study of the thesis labor legislation and the ways of terminating an employment contract were studied.

The aim of this thesis was to examine when and which reasons there are which fill the needed legal reasons to end an employment. What needs to happen at a workplace before ending an employment relationship was also examined. This thesis is based on legal literature, legislation and electronic publications. The thesis also contains a few court cases to demonstrate the possible situations.

The results of the study revealed that it is possible to terminate an employment contract because of an employee's alcohol abuse. There is no exact legislation of alcohol abuse being reason for terminating an employment contract. When considering to terminate an employment contract it is important to use overall judgment and consider the situation from many perspectives. It would be advisable that every workplace had a program which allows employee to take care of an alcohol abuse problem.

Keywords	employment, alcohol abuse, terminating an employment contract
----------	---

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	TYÖOIKEUDEN TEORIA	7
	2.1 Työsopimus.....	7
	2.2 Työehtosopimus.....	10
	2.3 Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa	12
	2.4 Työsuojaus.....	14
3	TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN	16
	3.1 Irtisanominen	16
	3.1.1 Henkilöön liittyvät perusteet	18
	3.2 Purkaminen	20
4	ALKOHOLIN VÄÄRINKÄYTÖN SEURAUKSET TYÖPAIKALLA	23
	4.1 Varoituksen antaminen	27
	4.2 Päihdeohjelma ja hoitoonohjaus	28
	4.3 Työsopimuksen päättymisen	32
5	OIKEUSTAPAUKSIA	36
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	45
	LÄHTEET.....	47

Lyhenteet

L Laki

TSL Työsopimuslaki

KO Käräjäoikeus

HO Hovioikeus

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia milloin alkoholin käyttö on riittävän painava peruste työsuhteen päättymiselle ja mitä on ennen tätä tapahduttava työpaikalla. Työssä käydään läpi työoikeuden teoriaa sekä työsuhteen irtisanomista ja purkamista sen verran kun ne oleellisesti liittyvät tutkittavaan aiheeseen.

Tutkimuksen aihe on ajankohtainen, sillä nykypäivänä työpaikkojen on otettava yhä enemmän vastuuta työntekijöidensä terveydestä. Päihdeongelmat ilmenevät työpaikalla monella eri tavalla. Ne lisäävät työntekijän poissaoloja, heikentävät työtulosta sekä voivat vaikuttaa työilmapiiriin. Alkoholin väärinkäyttö voi olla todellinen työturvallisuusriski ja sen vuoksi onkin äärimmäisen tärkeää, että työpaikalla tällaista havaittaessa käynnistyisi toimenpiteet välittömästi asian hoitamiseksi. Asian puheeksi ottaminen voi olla vaikeaa, jonka vuoksi olisi tärkeää, että työpaikoilla olisi käytössä päihdeohjelma sekä tarkat toimenpiteet tilanteiden hoitamisen varalle. Hoitoonohjauksen katsotaan olevan oleellista ennen kuin voidaan harkita työsuhteen päättymistä.

Työsuhteen irtisanomiseen tarvitaan riittävän painavat sekä asialliset perusteet ja purkamiseen erittäin painavat syyt. Tätä voi olla vaikea toteuttaa alkoholin väärinkäyttöön liittyvässä tilanteessa, sillä laissa ei ole vielä säädetty, että työntekijän tulisi suostua puhalluttamiseen. Työsuhdetta irtisanottaessa tai purkaessa tulee kuitenkin aina varautua siihen, että perusteet on näytettävä toteen oikeudessa. Ennen työsuhteen irtisanomista tulisi kuitenkin antaa varoitus, jonka jälkeen työntekijällä on mahdollisuus parantaa moitittava käytös. Mikäli työnantajan ei voida kohtuudella katsoa jatkavan työsuhdetta, on sallittavaa myös päättää työsuhde ilman varoitusta.

2 TYÖOIKEUDEN TEORIA

Työoikeudella tarkoitetaan oikeusnormien muodostamaa kokonaisuutta, jotka välittömästi koskevat työsuhdetta tai liittyvät jollain lailla tähän oikeussuhteeseen. Se voidaan jakaa työsopimusoikeuteen, työehtosopimus- ja yhteistoimintaoikeuteen, työsuojeluoikeuteen, työllisyys- sekä sosiaaliturvalainsäädäntöön. Työlainsäädännön perusteena on alusta asti ollut työsuhteen heikomman osapuolen eli työntekijän suojelu. Suomen työoikeudessa on kuusi kansallista eritasoista säännöstyskeinoa, joita ovat lait ja asetukset, työehtosopimukset, työsäännöt ja muut yhteistoiminta sopimukset, työsopimus, tapa ja sopimuksen veroiset käytännöt sekä lisäksi työnantajan käskyt. (Tiitinen 2005, 1-2; Koskinen & Ullakonoja 2012, 35)

2.1 Työsopimus

Työsopimuksen voimassaoloaika voi olla toistaiseksi voimassa oleva, jolloin se päätetään irtisanomisella. Tämä on työsopimuslain mukaan ensisijainen työsopimusmuoto. Tietyin rajoituksin työsopimus voidaan tehdä myös määräaikaiseksi, mutta se on poikkeus, jota on sen vuoksi säännelty tarkoin. Tällöin sopimussuhde voi olla voimassa tiettyyn päivään saakka, tietyn ajan, kunnes sovittu työ on tehty tai tiettyyn tapahtumaan saakka, esimerkiksi sijaisuustilanteissa. Määräaikaisuudelle on aina oltava perusteltu syy eikä sen avulla saa kiertää irtisanomissuojaa. Työnantajan aloitteesta tehtyä perusteetonta määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Perusteltua syytä ei kuitenkaan tarvita mikäli määräaikaisuus on työntekijän toive. Määräaikainen sopimus sitoo molempia osapuolia sovittun ajan. Työntekijä ei esimerkiksi voi vapautua määräaikaisesta työsuhdesta ilman työnantajana suostumusta eikä työnantaja voi irtisanoa työntekijää. Se on kuitenkin mahdollista tehdä irtisanomisenvaraiseksi, jolloin sopimuksen osapuolet voivat irtisanoa sen perustelluin irtisanomisperustein. Tällöin määräaikainen työsopimus on yhdistelmäsojimus. Mikäli ei erikseen sovita, työsuhde on toistaiseksi voimassa oleva. Toistaiseksi voimassa olevasta työsopimuksesta työntekijä voi irtisanoutua milloin vain ja työnantaja voi irtisanoa perustelluin irtisanomisperustein. Näissä tapauksissa työsuhde päättyy sovittun tai laissa säädetyn

irtisanomisajan kuluessa. Molempiin työsopimusmuotoihin voi liittyä koeaikaehto. (Bruun & Von Koskull 2012, 34-35; Koskinen & Ullakonoja 2012, 11-12.)

Työsopimuksen ehdoista ei voi sopia osapuolten välillä täysin vapaasti sillä niitä on rajoitettu jonkin verran työlainsäädännöllä sekä työehtosopimuksilla. Suomessa noudatetaan kuitenkin niin sanottua sopimusvapauden periaatetta, joten osapuolet voivat tämän turvin sopia melko vapaasti työsuhteen ehdoista. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2005, 29.)

Koeajan käyttäminen on yleistä työsuhteissa. Sen avulla molempien osapuolien on mahdollista katsoa vastaako odotuksia. TSL 2:4:n mukaan työnantajan selvityksessä työntöön olennaisista ehdoista on käytävä selkeästi ilmi koeajan käyttäminen. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia enintään neljän kuukauden ajan kestävästä koeajasta. Mikäli työhön liittyy neljän kuukauden yhtäjaksoinen koulutus, voidaan koeaika sopia enintään kuuden kuukauden mittaiseksi. Jos työsuhde sovitetaan kestäväksi alle kahdeksan kuukautta, voi koeaika olla enintään puolet siitä ajasta. Työsopimuslaissa ei ole sallittua keskeyttää tai pidentää koeaikaa. Koeajan päättyessä, alunperin tehty työsopimus jatkuu, ellei sitä haluta purkaa. Pääsääntöisesti koeaika voi olla vain kerran saman työsuhteen aikana. Mahdolliset keskeytykset työsuhteen aikana eivät oikeuta uuden koeajan alkamiseen. Koska koeajasta on sovittava ja se on selkeästi käytävä ilmi, ei työnantaja voi yksipuolisesti sitä määrätä. Uusiminen on kuitenkin mahdollista silloin, kun työnantaja ottaa takaisin töihin entisen työntekijän. Tällöinkin on otettava huomioon kuinka pitkän ajan jälkeen työntekijä palaa töihin, millaisiin tehtäviin työntekijä palaa ja onko työntekijän ammattitaidossa tapahtunut mahdollisesti joitakin muutoksia. Mikäli olosuhteet ovat muuttuneet tai muuttuvat, voi olla perusteluta käyttää koeaikaa työsuhdetta uudestaan aloittaessa. Koeajan kuluessa on molemmilla työsuhteen osapuolilla oikeus purkaa sopimus. Työnantajan ei kuitenkaan ole sallittua purkaa työsopimusta syrjivillä tai muilla epäasiallisilla perusteilla eikä silloin, jos ei ole selkeästi koeajasta sovittu. Koeaikanakin työnantajan tulee siis menetellä säädösten mukaan, jotka on annettu henkilökohtaisin perustein tapahtuviin työsuhteen päättämisiin. Mikäli työntekijä esittää, että työsopimuksen purkaminen on tapahtunut syrjivästi tai epäasiallisesti, on työnantajan kyettävä näyttämään, että pur-

kaminen oikeutetaan perustelluilla tosiasioilla. Koeaikana purettu työsopimus päättyy heti. Oikeuskäytännössä katsotaan, että hyväksytyjä purkuperusteita voivat olla työn suorittamiseen liittyvä puutteellisuus, työstä myöhästyminen ja luvattomat poissaolot. Myös yleinen sopimattomuus tai sopeutumattomuus työhön ja sen oloihin on katsottu perustelluiksi syiksi. Sopeutumattomuuden ei tarvitse koskea varsinaista työsuoritusta, vaan se voi olla myös muunlaista käyttäytymistä työpaikalla. Hyväksyttävänä työsuhteen purkamisperusteena pidetään myös sairauden vaikutusta kykyyn tehdä työtä. Myös koeaikana tapahtuva pitkä sairastelu, joka estää työnantajalta työntekijän soveltavuuden arvioinnin, voi olla pätevä peruste työsuhteen purkamiseen koeaikana. (Koskinen & Ullakonoja 2012, 20-24.)

Lainsäädännökset, jotka koskevat sopimussuhteita, ovat joko pakottavia tai tahdonvaltaisia. Työsuhteissa, toisin kuin monissa muissa sopimussuhteissa, suurin osa säännöksistä on pakottavia eli indispositiivisia. Työlait säätävät siis pääosin vähimmäisehdoista. Pakottavalla tarkoitetaan sitä, että työntekijän lain tasolla turvattua suojatasoa ei voida heikentää millään sopimuksella. Työntekijän etuja heikentävä sopimus on siis mitätön oli se tehty työsopimusta solmittaessa tai työsuhteen aikana. Tahdonvaltaisia eli dispositiivisia säännöksiä on työlainsäädännössä vain vähän. Tällaisella säännöksellä voidaan sopia työntekijän etujen heikkenemisestä työnantajan ja –tekijän välisellä sopimuksella. Esimerkkinä tästä on TSL 2 luvun 12 §:n 1 momentti; työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä. (Paanetoja 2014, 12-13.)

Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita. (Työsopimuslaki 2:12.1)

Nykyään osa työlainsäädännöstä on niin sanotusti puolipakottavaa eli semidispositiivista. Tällä tarkoitetaan sitä, että valtakunnallisilla työnantaja- ja työntekijäliitoilla on laajemmat mahdollisuudet, kuin työsopimuksen osapuolilla, poiketa säädetyistä laista työntekijän etuja vähentäen. Tällaisten mahdollisuuksien on kuitenkin aina perustuttava nimenomaiseen lain kelpuuttamaan säännökseen. TSL 13

luvun 6 §:ssä säädetään sallitut poikkeukset, jotka saa työehtosopimuksella sopia. (Paanetoja 2014, 12-13.)

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä 1 luvun 5 §:ssä (työsuhteen kestosta riippuvat työsuhte-etuudet), 2 luvun 5 §:ssä (työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle), 11 §:ssä (sairausajan palkka) ja 13 §:ssä (palkanmaksuaika ja -kausi), 5 luvun 3 §:ssä (ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen), 4 §:ssä (lomautusilmoitus) ja 7 §:n 2 momentissa (työnantajan oikeus vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta), 6 luvun 6 §:ssä (työntekijän takaisin ottaminen) sekä 9 luvussa (työsopimuksen päättämismenettely) säädetään. Mainittujen yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan myös sopia 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan pidentää 1 momentin 2 kohdassa mainittua lomautuksen enimmäisaikaa ja rajoittaa 7 luvun 4 §:ssä säädetyn työn tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työsopimuksessa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. (Työsopimuslaki 13:7)

2.2 Työehtosopimus

Työehtosopimuksista (TES) on muodostunut tärkeä työsuhteen sisältöä määrittelevä lähde. Työehtosopimuksen määräykset ovat vähimmäispakottavia, eli jos työehtosopimuksessa on määräys, ei sitä voida heikentää työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella ilman tällaista mainintaa työehtosopimuksessa. Ne sisältävät keskeiset asiat työsuhteen taloudellisista etuuksista, esimerkiksi palkasta ja sosiaalielhdoista, sekä työajoista. Työehtosopimuksissa säännellään myös paljon samoja asioita kuin lakitasollakin. Sopimuksella on kaksi konkreettista tehtävää. Ensinnäkin se määrittää työntekijöille tulevat edut ja toiseksi siihen liittyy työrauhavelvollisuus. Työrauhavelvollisuudella tarkoitetaan, että työtaistelutoimenpi-

teet on kielletty. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen 2006, 52, 993; Paanetoja 2014, 12-13.)

Työehtosopimuslain 2 § määrittelee, että työehtosopimus on tehtävä kirjallisesti. Tämä sen takia, että sen tärkeimmät vaikutukset eivät niinkään koske sopimuksen tekijöitä vaan työnantajaosapuolen jäsenyrityksiä ja työntekijäosapuolen alayhdistysten jäseniä. Oikeusvaikutukset koskettavat ennen muuta yksittäisiä työnantajia ja työntekijöitä. Työnantajayrityksellä ja sen työntekijöillä ei ole suoranaista osuutta siihen millainen työehtosopimus tehdään. Työnantajan, joka kuuluu liitto-kohtaiseen sopimukseen, on noudatettava niitä työsuhteen ehtoja, jotka työehtosopimuksessa määritellään. (Bruun & Von Koskull 2012, 123.)

Työehtosopimukseen ovat sidotut:

- 1) ne työnantajat ja yhdistykset, jotka ovat työehtosopimuksen tehneet tai jotka jälkeensä ovat aikaisempien sopimukseen osallisten suostumuksella kirjallisesti siihen yhtyneet;
- 2) ne rekisteröidyt yhdistykset, jotka yhdessä tai useammassa asteessa ovat edellisessä kohdassa mainittujen yhdistysten alayhdistyksiä; ja
- 3) ne työnantajat ja työntekijät, jotka ovat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat olleet sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä; ja noudattakoot nämä työnantajat ja työntekijät toistensa kanssa tehtävissä työsuhteissa työehtosopimuksen määräyksiä.

Työnantaja, jota työehtosopimus sitoo, älköön sen soveltamisalalla tehdä sopimuksen ulkopuolellakaan olevan, työehtosopimuksen tarkoittamaa työtä suorittavan työntekijän kanssa työsuhteesta ehdoilla, jotka ovat ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa.

Mitä 1 ja 2 momentissa on sanottu, on kuitenkin noudatettava ainoastaan sikäli kuin yhdistys, työnantaja tai työntekijä ei ole sidottu aikaisempaan, toisin ehdoin tehtyyn työehtosopimukseen sekä mikäli ei työehtosopimuksessa itsessään ole sen sitovaisuuspiiriä rajoitettu. (Työehtosopimuslaki 4§)

2.3 Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa

Työsopimuslain 1:1.1:ssä työsopimus määritellään siten, että se on sopimus, jolla työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan hyväksi tämän johdon sekä valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Palkan määrää koskevat määräykset ja ehdot ovat työehtosopimuksessa, joka sitoo työnantajaa. TSL:ssä on määritelty vähimmäispalkkapykälä, jonka perusteella työnantajan on noudatettava vähintään niitä palkka- sekä muita ehtoja, jotka työstä on määritetty. (Saarinen 2012, 147; Tiitinen 2005, 5.)

Työnantajan päävelvoitteena on palkan tai muun vastikkeen antaminen suoritettua työstä. Työsopimuslaissa ei ole määritelty palkan suuruutta, vain yleisiä säännöksiä palkan lajeista, palkan määräytymisen perusteista, maksuajasta, -paikasta, -tavasta ja työntekijän oikeudesta palkkaansa työsuorituksen estyessä joko työnantajasta johtuvasta syystä, ylivoimaisen esteen tai työntekijän sairauden vuoksi. Työntekijän tärkein velvollisuus työsuhteessa on se, että hän tekee sovitun työn. Työntekijän on myös toimittava lojaalisti työnantajan intressien sekä tavoitteiden mukaisesti. (Bruun & Von Koskull 2012, 53; Tiitinen 2005, 22.)

Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. (Työsopimuslaki 3:1)

Työsopimuslaissa määritellään työnantajan velvollisuudet. TSL 2:1:ssä säädetään yleisistä velvollisuuksista, joihin lukeutuu suhteiden edistäminen työntekijöihinsä sekä hyvän ilmapiirin luominen eli työntekijöiden keskinäisten suhteiden edistäminen. On myös huolehdittava siitä, että työntekijä pystyy suoriutumaan työstään myös silloin, jos yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutetaan tai kehitetään. Tämän vuoksi työnantajalla on velvollisuus varmistaa työntekijän työntekevalmiudet. Tätä voi käytännössä olla riittävä ohjaus ja opastus eli perehdytys vaadittavaan työtehtävään. Yleisvelvoitteisiin kuuluu myös antaa työntekijälle mahdollisuus kehittyä kykyjensä mukaan, jotta hän voi mahdollisesti edetä urallaan. Tärkeä huomioitava asia yleisvelvoitteen täyttymisessä, on huomioida

miesten ja naisten yhtäläinen mahdollisuus erilaisiin työtehtäviin. TSL 2:2.1:ssa säädetään syrjinnän kiellosta. Työnantaja ei saa asettaa työntekijöitään eri asemaan liittyen ikään, terveydentilaan, kansallisuuteen, sukupuoliseen suuntautumiseen, kieleen, uskontoon, mielipiteeseen, perhesuhteisiin, ammattiyhdistystoimintaan tai poliittiseen toimintaan. Myös seuraavat asiat ovat verrannaisia edellä mainittuihin; rotu, ihonväri, vammaisuus, yhteiskunnallinen alkuperä ja vakaumus. TSL 2:2.4:ssa säädetään, että tämä tulee huomioda jo rekrytoidessa. Syrjintä voi olla sekä välitöntä että välillistä. Välitöntä syrjintä on silloin, kun työnantaja joko aktiivisella toimenpiteellään tai laiminlyönnillään asettaa työntekijän eri asemaan muihin nähden. Esimerkkinä tästä voi olla, että työntekijä ei rekrytoi etnistä alkuperää olevaa työnhakijaa tai irtisanoa työntekijöitä heidän uskontonsa perusteella. Välitön syrjintä ei edellytä tekijän tahallisuutta tai tuottamusta, mutta työnantajan oletetaan mieltäneen toimivansa väärin. Välillistä syrjintää on, kun työnantaja noudattaa sinänsä neutraaleja ja sitovia määräyksiä, mutta tosiasiasa työntekijä kuitenkin joutuu muihin nähden erilaiseen asemaan. (Tiitinen 2005, 14-16.)

Sopimusoikeudessa on yleisenä periaatteena, että sopimussuhteen osapuolet ottavat tomissaan huomioon myös toisen osapuolen edut. Työntekijän lojaliteettivelvoite alkaa työsopimuksen allekirjoittamisesta, jollakin tasolla jo myös neuvotteluvaiheessa, ja jatkuu luonnollisesti sopimussuhteen päättymiseen saakka. Velvoite on riippumaton päävelvoitteen, varsinaisen työn tekemisen, täyttämisestä. Tämän vuoksi lojaliteettivelvoite on jonkin asteisesti voimassa myös työntekijän vapaa-ajalla. Työntekijän tulee muun muassa pidättäytyä paikkansapitämättömistä, yrityksen kannalta katsottuna, kielteisistä lausunnoista. Joissakin tapauksissa työnantaja voi myös edellyttää työntekijältä vapaa-aikana asianmukaista käytöstä tai käyttäytymistä. Periaatteessa kuitenkin työnantajan on melko mahdotonta rajoittaa työntekijän vapaa-aikaa, vaikka se voisikin aiheuttaa normaalimpaa todennäköisemmin esimerkiksi loukkaantumisia. (Tiitinen & Kröger 2012, 325.)

Luonnollisesti työnantaja haluaa kerätä tietoa työnhakijoista sekä työntekijöistä. Yksityisyyden suojan vuoksi työnhakijoilla ja -tekijöillä sekä virkamiehillä on kuitenkin oikeus tietää ja päättää kuinka heidän henkilötietojaan käsitellään ja mikä niiden sisältö on. Laki yksityisyyden suojasta tuli voimaan 1.10.2004. Tätä la-

kia työelämässä valvovat työsuojeluviranomaiset sekä työsuojeluvaltuutetun toimisto. Tavoitteena on toteuttaa yksityiselämän suojaa työelämässä sekä muita yksityisyyteen perustuvia perusoikeuksia. Lisäksi tavoitteena on myös hyvän tietojenkäsittelytavan noudattaminen. Nämä koskevat niin työntekijöitä kuin virkamiehiä ja myös soveltuvin osin työnhakijoita. (Koskinen & Ullakonoja 2012, 59-60.)

2.4 Työsuojelu

Lojaalius- ja uskollisuusvelvoitteen lisäksi työntekijällä on myös työsuojeluvelvoitteita. Työntekijän tulee olla tehtäviensä ja olosuhteidensa vaatimalla tavalla huolellinen ja varovainen. (Bruun & Von Koskull 2012, 53-54.)

Työympäristön turvallisuuteen liittyvä keskeinen laki on työturvallisuuslaki. Se on niin kutsuttu puitelaki, eli sen sisältöä täydentävät alemmanasteiset säädökset. Kuitenkin muissakin työlainsäädännöissä sekä laeissa on säädetty työntekijöiden ja työympäristön turvallisuuteen liittyen. Työturvallisuuslakia sovelletaan työsuhteeseen, virkasuhteeseen sekä virkasuhteeseen rinnastettavissa olevaan julkisektoreiden palvelussuhteeseen. Lakia tulee noudattaa riippumatta organisaation koosta tai työssä ilmenevien vaarojen luonteesta. Tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita niin, että työntekijöiden työkyky olisi turvattuna ja sitä ylläpidettäisiin. Tavoitteena on myös työntekijöiden terveyttä vaarantavien, niin fyysisten kuin psyykkisten, haittojen torjumisen ehkäiseminen. Oleellista työturvallisuudessa on sen jatkuva kehittäminen. Pääsääntöisesti laissa on säädetty työnantajan velvollisuuksista koskien työturvallisuutta. Kuitenkin myös työntekijä on velvollinen muutamiin asioihin työpaikalla. Työntekijän on esimerkiksi huolehdittava omasta ja muiden turvallisuudesta ja terveydestä, ilmoitettava havaitsemistaan mahdollisista vaaratekijöistä, vältettävä muihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua. Työnantajalla on huolehtimisvelvoite, joka sisältää kaikki työstä, työolosuhteista ja muut työympäristöstä johtuvat seikat. Huomioon on otettava myös työntekijöiden henkilökohtaiset seikat. (Paanetoja 2014, 195-197.)

Työsuojelu käsitteenä voidaan ymmärtää laajempaan tai suppeampaan. Laajasti ajateltuna se olisi kaikkien sellaisten vaarojen torjumista, jotka työsuhteessa uhkaavat työntekijän henkeä, terveyttä, työkykyä ja kehitystä. Suppeammassa mielessä työsuojeluun mielletään lähinnä vain työntekijän työskentelyn turvallisuus- ja terveellisyystavoitteet. Varsinaisesta työsuojelusta puhuttaessa tarkoitetaan perinteisen työsuojelun ydinaluetta, työympäristöä. Se jakaantuu työturvallisuussuojeluun, jota on esimerkiksi tapaturmien ehkäiseminen ja työterveyssuojeluun, josta esimerkkinä on ammattitautien ehkäisy. Varsinaiseen työsuojeluun kuuluu myös työnantajan velvollisuus järjestää työterveyshuolto. Tähän liittyen on säädetty työterveyshuoltolaki, jonka päämääränä on työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäiseminen ja työterveyden edistäminen. Näiden tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy sekä myös työntekijän terveyden ja työ- sekä toimintakyvyn ylläpito ja sen edistäminen. Hyvään työterveyshuoltoon kuuluu muun muassa työpaikan terveellisuuden ja turvallisuuden tarkistaminen, työntekijöiden terveydentilan sekä toimintakyvyn selvittäminen ja työkykyä ylläpitävä toiminta (TYKY). Työntekijällä on velvollisuus osallistua terveystarkastukseen, josta on säädetty työterveyshuoltolaissa. (Kairinen 2009, 454, 460-461.)

Työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta tässä laissa tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön:

- 1) hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä; tai
- 2) hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi.

Terveystarkastus suoritetaan yhteisymmärryksessä työntekijän kanssa siten kuin potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) 6 §:ssä säädetään.

Edellä 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun terveystarkastuksen perusteella annettavaan todistukseen merkitään yleinen arvio työntekijän terveydentilasta edellytyksistä hoitaa hänelle kuuluvia tai hänelle osoitettaviksi suunniteltuja tehtäviä. (13.8.2004/760) (Työterveyshuoltolaki 13 §)

3 TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

Määräaikainen työsuhde päättyy määräajan päättyessä, sovitun työn valmistuttua tai määräaikaisuuden perusteeksi laitetun asian lakatessa. Tällaista työsuhdetta ei yleensä voi irtisanoa. Ennenaikainen sopimuksen päättäminen vaatii vakavaa sopimusrikettä. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan irtisanoa irtisanomisaikaa noudattaen tai, jos niin on sovittu tai työsopimukslaissa erikseen säädetty, irtisanomisaikaa noudattamatta. Työsopimuksen purkaminen on ankarampi keino lopettaa työsuhde, sillä oli kyseessä määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva sopimus, loppuu se välittömästi. (Tiitinen 2005, 75, 99.)

Työsuhteen päättämistilanteet ovat tilanteita, joissa korostuvat tasapuolisen kohtelun ja syrjinnän vaatimukset. Tämä tarkoittaa sitä, että eri työntekijöiden tekemiä samantyyppisiä laiminlyöntejä ei voi arvostella eri tavoin. Kuitenkin yksi merkityksellisimpiä asioita kokonaisarviointia suoritettaessa on moitittavan työntekijän asema organisaatiossa. Niin sanotulle normaalityöntekijälle ei voida asettaa yhtäläisiä vaatimuksia verrattuna vastuullisemmassa asemassa oleviin. Ongelmatilanteet saattavat muodostua haastaviksi, mikäli niissä ei osata olla rauhallisia ja harkitsevia. Mikäli työsuhteen päättäminen päättyy oikeuden arvioitavaksi, on ehdottoman tärkeää, että päättämislle on riittävät näytöt. Tämän vuoksi tilanteissa olisi järkevää dokumentoida tapahtumat, oli ne sitten vaikka vain käsinkirjoitettuja muistiinpanoja. Niihin tukeutuva todistaja on kuitenkin luultavasti vahvemmillä, kuin tapahtumista ei mitään tai hatarasti muistava todistaja. (Skurnik-Järvinen 2013, 142-144.)

3.1 Irtisanominen

Irtisanomistilanne on jokaisen irtisanottavan työntekijän kohdalle ainutkertainen ja jo sen vuoksi irtisanojalle haastava tilanne. Haastetta vielä lisää se, että tuskin irtisanoja on roolistaan erityisen mielissään tai siihen niinkään tottunut. Kuitenkin irtisanottavalle henkilölle tilanne on moninkertaisesti vaikeampi. Tähän hetkeen saattaa tiivistyä pidemmän ajan epävarmuus. Yksittäinenkin irtisanominen saattaa lisäksi aiheuttaa työyhteisössä huolta ja monenlaisia ajatuksia. Irtisanoja on usein työntekijän esimies. Heidän lisäksi irtisanomiskeskustelussa voi olla paikalla

myös henkilöstöasiantuntija sekä luottamusmies. Jotta tilanne menisi mahdollisimman sujuvasti, olosuhteet huomioon ottaen, on tärkeää, että esimies on saanut valmennusta kyseisiin tilanteisiin. Henkilöstöasiantuntijan roolina prosessissa voi olla tarvittavan tiedon kokoaminen ja mahdollisesti ulkopuolisen konsultin hankkiminen tukemaan ja opastamaan tehtävään valmistautuvaa esimiestä. Esimiehen tulee saada tietoa siitä kuinka muutostilanteita johdetaan; miten muutosprosessia viedään eteenpäin, minkälaisiin reaktioihin pitäisi osata varautua ja juridiset näkökulmat. Tämän lisäksi esimiehellä tulee olla irtisanomistilanteeseen käsikirjoitus ja tieto siitä, miten yritys voi tukea irtisanottavaa. (Österberg 2014, 205-206.)

Työsopimuslain 7 luvussa on säädetty sallitut ja kielletyt irtisanomisperusteet, näin työnantajan irtisanomisoikeutta on rajoitettu. Työntekijää puolestaan rajoittaa vain säännökset irtisanomisajoista sekä eräät irtisanomisen menettelytavat. Työsuhteen irtisanomisen tulee tapahtua asiallisesta ja painavasta perusteesta ja purkaminen vain erityisen vakavassa tilanteessa. Irtisanomisperusteet on jaettu TSL 7 luvussa kahteen ryhmään; työntekijän käyttäytymiseen tai hänen henkilöönsä muutoin liittyvään individuaaliperusteisiin ja työnantajan toimintaan liittyviin taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin eli kollektiiviperusteisiin. Henkilökohtaiseen perusteeseen liittyvää työsuhteen irtisanomista tai purkamista ei missään nimessä saa naamioda tuotannolliseksi tai taloudelliseksi syyksi, vaikka tämä helpottaisikin työsuhteen päättämistä. Tähän liittyy myös olennaisesti kokonaisarviointi, on arvioitava seuraukset niin työnantajalle, asiakkaalle kuin työkavereille. Kaikki ongelmatilanteet työpaikalla on hoidettava ja niistä on saatava totuudenmukaiset selvitykset. Mikäli työsuhteen päättäminen on ainut vaihtoehto tilanteen kannalta, ei sitä tule pelätä toteuttaa. (Skurnik-Järvinen 2013, 142; Tiitinen 2005, 76.)

Seuraamukset riittämättömän irtisanomisperusteen käytöstä ovat samat oli kyseessä työntekijästä tai taloudellisesta ja tuotannollisista syistä johtuva irtisanominen. Tehdessään laittoman irtisanomisen, työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle korvauksen. Sen on vastattava vähintään työntekijän kolmen kuukauden ja enintään kahden vuoden palkkaa. (Bruun & Von Koskull 2012, 86.)

Työsopimuslaissa on säädetty, että työnantajan noudatettava irtisanomisaika voidaan sopia pidemmäksi kuin työntekijän noudattama aika. Kuitenkin enintään

vain kuuden kuukauden pituiseksi. Yleiset työnantajan noudatettavat irtisanomisajat muodostuvat työntekijän työsuhteen yhtäjaksoisesta kestosta. Jos työntekijä on ollut enintään yhden vuoden työsuhteessa, hänen irtisanomisaikansa on 14 päivää. Yli yhden vuoden, mutta enintään neljä vuotta kestäneessä työsuhteessa aika on yksi kuukausi, 4-8 vuotta kestäneessä kaksi kuukautta, 8-12 vuotta kestäneessä neljä kuukautta ja yli 12 vuotta kestäneessä yhtäjaksoisessa työsuhteessa puoli vuotta. Puolestaan työntekijän noudatettavissa irtisanomisissa ajat ovat seuraavat; enintään 5 vuotta kestäneessä keskeytymättömässä työsuhteessa 14 päivää ja yli 5 vuotta kestäneessä yksi kuukausi. Mikäli työntekijä lopettaa työntekonsa ilman irtisanomisaikaa, on hänen maksettava työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaava korvaus. Jos työntekijä on noudattanut osaa irtisanomisajasta, hänen on maksettava noudattamatta jätetyltä ajalta korvaus. Jos työnantaja ei noudata irtisanomisaikaa, joutuu hän maksamaan työntekijälle tältä ajalta palkan ja vastaavasti, jos työnantaja on noudattanut vain osaa irtisanomisajasta, on hänen maksettava noudattamalta jätetyltä ajalta korvaus. (Bruun & Von Koskull 2012, 86; Tiitinen 2005, 75.)

3.1.1 Henkilöön liittyvät perusteet

Työsuhteen päättäminen henkilökohtaisella perusteella tarkoittaa asiaa, joka voidaan katsoa työntekijän syyksi tai joka johtuu työntekijästä. Tähän kuuluu työntekijän käytöksestä riippuvat irtisanomiset sekä myös työsuhteen päättäminen työntekijän tultua kykenemättömäksi työhönsä. Nämä tulee erottaa kollektiiviperusteisista irtisanomisista. TSL 7:1:ssä olevan yleissäännön mukaan työnantaja on oikeutettu irtisanomaan työsopimus vain asiallisesta ja painavasta syystä. Irtisanomisperusteita on aina harkittava kokonaisharkinnalla, eli kaikki tapaukseen vaikuttavat tosiasiat huomioiden. Individuaaliperusteisessa irtisanomisessa näiden lisäksi on myös harkittava onko työsuhteen päättäminen kohtuullinen seuraus työntekijän menettelyyn eli on käytettävä kohtuuserviötä. (Skurnik-Järvinen 2013, 142; Tiitinen 2005, 77.)

TSL 7:2:n mukaan työntekijästä johtuvaa asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksen tai lain velvoitusten vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, joka vaikuttaa olennaisesti sopimuksen osapuolten sopimussuh-

teeseen. Individuaalisena irtisanomisperusteena voidaan pitää myös sellaisia työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytyksien muuttumisen, joka johtaa siihen ettei työntekijä enää pysty suoriutumaan työtehtävistään. Esimerkkejä tästä tilanteesta voi olla työntekijän työsopimuksella sovittujen tai sopimussuhteesta muuten johtuvien velvoitteiden täyttämättä jättäminen tai velvoitteiden vastainen käyttäytyminen. Tällaisina voidaan pitää työvelvoitteiden laiminlyöntiä, joka voi olla esimerkiksi työtehtävän täyttämättä jättämistä tai niiden huolimatonta hoitoa. Myös luvaton poissaolo, myöhästely ja ennenaikainen poistuminen töistä arvioidaan työvelvollisuuksien laiminlyöntinä. Toisena esimerkkinä individuaalisista irtisanomisperusteista on erityisvelvoitteiden vastainen menettely, joita ovat työturvallisuusvelvoitteen laiminlyöminen, kilpailevan toiminnan kieltäminen sekä työnantajan liike- ja ammattisalaisuuden ilmaisemiskiellon rikkominen. Kolmantena esimerkkinä on lainsäädännössä säädettyjen velvoitteiden vastainen menetteleminen. Tällaisessa tilanteessa edellytetään, että työntekijän teko vaikuttaa vakavasti sopimussuhteessa olevien asemaan työsuhteessa. Tämän vuoksi on arvioitava työntekijän työtehtävien ja työsuhteessa vallitsevien olosuhteiden kannalta teon oleellisuus. (Tiitinen 2005, 78-79.)

Työsuhteen päättämistä henkilöön perustuvilla asioilla harkitessa on mietittävä monia eri asioita. Onko moitittava käytös tapahtunut koeaikana? Kuinka vakavaa moitittava käytös on ollut? Edellyttääkö tilanne varoituksen antamista ensin vai voisiko työsuhteen päättää ilman sitä? Täytyvätkö purkuperusteiden vaatimukset? Mikä on työntekijän asema organisaatiossa ja mitä sen voidaan katsoa vaativan hänen käytökseltään? On kuitenkin huomioitava myös, että asia riitautuu ja tällöin tilannearvion tekee asiassa ulkopuolinen, eli tuomari. Tuomioistuimessa huomioon otetaan seuraavia asioita; työntekijän asema ja kokemus sekä asema organisaatiossa, yrityksen koko sekä toimiala, rikkomuksen luonne ja sen yleinen moitittavuus, teon vaikutukset ja syntynyt vahinko sekä tahallisuus ja toistuvuus. (Skurnik-Järvinen 2013, 143-144.)

Jos työnantaja irtisanoa työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden perusteella, työsopimuksen irtisanominen on toimitettava kohtuullisessa ajassa, kun tieto irtisanomisperusteesta on tullut tietoon. Tällaisia tilanteita

voivat olla esimerkiksi työntekijän perusteeton poissaolo, puutteellinen työsuoritus, työstä kieltäytyminen tai rikollinen toiminta. Puolestaan kilpailukiellon törkeä rikkominen, päihteiden käyttö ja työturvallisuuden vaarantaminen voivat olla sekä irtisanomis- että purkamisperusteita. Työntekijälle on kuitenkin ensin annettava varoitus asiasta, mieluiten kirjallisena. (Österberg 2014, 75.)

Työsopimuslain kohdassa 7:2.2 on esimerkkiluettelo kielletyistä irtisanomisperusteista. Ne ovat:

1. työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma, ellei hänen työkykynsä ole näistä syistä vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
2. työntekijän osallistuminen työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpaneman työtaistelutoimenpiteeseen;
3. työntekijän poliittiset, uskonnolliset tai muut mielipiteet tai hänen osallistumisensa yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan; sekä
4. työntekijän turvautuminen hänen käytettävissään oleviin oikeusturvakeinoihin. (Tiitinen 2005, 79)

TSL 7:2.3:n perusteella työntekijää, joka jatkuvalla laiminlyönnillään ei ole täyttänyt työvelvollisuuksiaan tai on rikkonut niitä, ei voida irtisanoa ennen kuin hänelle on annettu varoitus, joka mahdollistaa työntekijän korjata menettelynsä. Tällä työnantaja velvoittaa itsensä olemaan vetoamatta rikkeeseen irtisanomisperusteena, mutta rikkeen mahdollisesti toistuessa on työnantajalla oikeus irtisanomiseen. Poikkeuksena varoituksenantamisvelvollisuudelle on, jos työntekijän käyttäytyminen tai laiminlyönti on niin vakavaa, ettei työnantajan voida kohtuudella odottaa jatkavan työsuhdetta. (Koskinen, Kilpeläinen & Laakso 2007, 84; Tiitinen 2005, 83.)

3.2 Purkaminen

Työsopimuksen purkaminen on irtisanomista ankarampi työsuhteen päättämistapa, koska olipa työsuhde määräaikainen tai toistaiseksi voimassaoleva, se päättyy heti. Eli kun irtisanomisen perusteena tulee olla asiallinen ja painava syy, niin purkamisen perusteena on oltava erittäin painava syy. Tämä edellyttää vakavaa sopimusrikkomusta. Työnantaja saa päättää työsuhteen näin vain, jos työn jatkamisen edellytykset puuttuvat työsopimuksesta tai työvelvoitteiden vakavan rik-

komisen takia. Vastaavasti myös työntekijä saa purkaa työsopimuksen ainoastaan, jos työnantaja on olennaisesti rikkonut työsopimuksen tai työsuhteen edellyttämiä velvollisuuksia. Riittäviä purkuperusteita voivat olla työntekijän työsopimuksesta, työsopimuslaista tai muusta työoikeudellisesta laista johtuvien velvoitteiden vastainen toiminta. Tämä on voinut tapahtunut niin työssä, työhön verrattavissa olosuhteissa tai joissakin tapauksissa myös työajan sekä –paikan ulkopuolella eli työntekijän vapaa-aikana. Sopimusrikkomus, kuten epäasianmukainen käyttäytyminen, voi kohdistua niin työnantajaan, työnantajan asiakkaisiin, työkaveriinkin kuin myös ulkopuolisiin henkilöihin. Olennaista on, että työntekijän menettelyn vuoksi hänen ja työnantajan väliseen luottamukseen perustuvaan työsuhteeseen tule vakava särö. (Tiitinen 2005, 99-100.)

Työsopimuksen purkautuneena pitäminen on poikkeuksellinen päättymismuoto työsopimukselle. Säännös on kuitenkin tarpeen, jos toinen sopijaosapuoli on tavoittamattomissa. (Tiitinen & Kröger 2012, 670-674.)

Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien.

Jos työnantaja on poissa työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työntekijälle pätevää syytä poissaololleen, työntekijä saa katsoa työsopimuksen purkautuneen.

Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu. (Työsopimuslaki 8:3)

Työsopimuksen purkautuminen tällä tavoin edellyttää työntekijän poissaolon olevan luvaton. Poissaolo on luvaton, kun työntekijä on vastoin työnantajan kieltoa tai ilman asiasta saatua yhteisymmärrystä poissa työstä. Poissaolo on myös luvaton silloin, kun työntekijä jää pois töistä ilman ilmoitusta työnantajalle, vaikka kyseessä olisi oikea syy, kuten sairastapaus. Kuitenkin, jos työnantaja on tiennyt tai hänen olisi pitänyt tietää, että työntekijällä on hyväksyttävä syy olla pois, on hänen lojaliteettivelvollisuus huomioon ottaen pyrittävä oma-aloitteisesti selvittämään poissaolon syy ennen työsopimuksen päättämiseen ryhtymistä. Myös että

työsopimusta voi pitää purkautuneena, työntekijän on osoitettava käytöksellään välinpitämättömyyttä velvollisuuksiaan kohtaan. Tällöin työsopimuksen purkautumista voi pitää kohtuullisena seurauksena. Mikäli työntekijä ei ole hyväksyttävän esteen vuoksi pystynyt ilmoittamaan työnantajalle poissaoloaan, purkautunut työsopimus peruuntuu. Edellytyksenä tälle on, että poissaololle on todistetusti pätevä syy ja ilmoittamatta jättämiselle on ollut hyväksyttävä este. Purkaantumisen peruuntua, työsopimuksen katsotaan jatkuneen keskeytyksettä poissaolonkin ajan. (Tiitinen & Kröger 2012, 670-674.)

4 ALKOHOLIN VÄÄRINKÄYTÖN SEURAUKSET TYÖ- PAIKALLA

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) ja Maailman terveysjärjestö (WHO) luettelevat päihteiden aiheuttamat ongelmat, jotka tuottavat yritykselle taloudellisia ongelmia. Niitä ovat erityisesti tuottavuuden lasku, poissaolot ja tästä syntyvät sijaisten palkkakulut, sairastelut ja pahimmillaan onnettomuudet. Työntekijän alkoholiongelmaan puuttuminen on tärkeä asia työturvallisuuden varmistamiseksi. Työnantajan lisäksi tämä velvollisuus koskee myös muita työntekijöitä. Yleinen seuraus ensimmäisellä kerralla on varoitus. Tässä kohtaa työnantajaan velvollisuuksiin kuuluu hoitoonohjaus. Nykyään yhä useammalla työpaikalla on oma päihdeohjelma. Lain mukaan tämä on pakollinen niissä työpaikoissa, joissa tehdään huumetestejä. (Laakso & Koskinen 2006, 6; Pöntinen 2012.)

Työntekijän alkoholin väärinkäytön vuoksi herää usein kysymys työsuhteen irtisanomisesta tai vaihtoehtoisesta purkamisesta. Tämän vuoksi työntekijän ongelman hinta on korkea, jos hän sen vuoksi menettäisi työpaikkansa ja täten toimeentulonsa. Historian aikana suhtautuminen työntekijän alkoholiongelmiin on vaihdellut. Perinteisenä lähtökohtana pidetään sitä, että työntekijä huolehtii itse ja vastaa omasta työkyvystään. Työmarkkinoiden keskusjärjestöt Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ja AKAVA sekä EK, Kunnallinen työmarkkinalaitos ja Valtion työmarkkinalaitos ovat sopineet yhteistyöstään sosiaali- ja terveysministeriön kanssa alkoholin aiheuttamien ongelmien ehkäisemiseksi. Nykypäivänä työntekijän alkoholiongelmaa ei jätetä vain työntekijän henkilökohtaiseksi ongelmaksi. Siihen pyritään löytämään ratkaisu yhdessä eri toimijoiden kanssa. Ongelmaan on myös syytä puuttua jo mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ja se mahdollistuu usein työterveyshuollon ansiosta. Hoitoonohjaukseen pyrkimällä voidaan mahdollisesti välttää työsopimuksien irtisanomiset ja purkamiset. (Laakso & Koskinen 2006, 7.)

Työsopimuslaissa ei suoraan säädetä alkoholin käyttämisestä tai päihtyneenä esiintymistä työsopimuksen päättämisperusteena. Nykyisen lain mukaan asiaa arvioidaan yleisten edellytysten nojalla. Kun pohditaan päättämisperusteen pätevyyttä,

on käytettävä kokonaisarviointia. Vakavuus arvioidaan ottamalla huomioon väärinkäytön toistuvuus sekä kyseessä olevan työn, ammatin sekä alan erityispiirteet, työolosuhteet sekä teon vaikutukset työnantajalle, työntekijälle ja työyhteisölle. Arvioinnissa otetaan huomioon myös työntekijän asema. Korkea asema työorganisaatiossa tarkoittaa suurempaa velvollisuutta välttää alkoholin väärinkäyttöä. Lisäksi päättämisperusteisiin vaikuttaa työntekijän oma suhtautuminen asiaan. Jos työntekijä hakeutuu hoitoon, estää se ainakin väliaikaisesti työsopimuksen päättämisen. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota siihen miten alkoholin väärinkäyttö vaikuttaa työyhteisöön ja työntekijöiden välisiin suhteisiin. Useimmiten alkoholia väärinkäyttävästä työntekijästä aiheutuu haittaa ja häiriötä toisille työntekijöille. Myös ala, jolla työntekijä on, vaikuttaa päättämiskynnyksen ylittymiseen. Esimerkiksi hotelli-, ravintola-, palvelu-, hoito-, vartiointi- ja kuljetusalalla väärinkäyttöön suhtaudutaan tiukasti. Työpaikan koko voi myös vaikuttaa, sillä pienemmässä yrityksessä haitta voi olla suurempi, kuin mitä isossa yrityksessä. Kaikkia näitä asioita pohditaan kokonaisharkinnalla punniten etuja ja haittoja, joita kummallekin osapuolelle aiheutuu tai mahdollisesti aiheutuu mikäli työsuhde päätetään. (Koskinen 2011.)

Työsopimuslain 2 luvun 3.1 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus huolehtia työturvallisuudesta, jotta hän voi suojella parhaansa mukaan työntekijöitä tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta. Tätä työsopimuslain säännöstä rikkoessa tai laiminlyödessä seuraa TSL 12:1.1:ssä säädetty vahingonkorvausvelvollisuus.

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko. (Työsopimuslaki 12:1.1)

Työturvallisuuslain 8 § velvoittaa työnantajan huolehtimaan yleisestä työturvallisuudesta. Tämän mukaan työnantajan on käytettävä tarpeellisia toimenpiteitä voidakseen varmistua työntekijöiden turvallisuudesta sekä terveydestä. Tästä johtuen on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muihin työympäristössä oleviin asioihin, sekä myös työntekijöiden henkilökohtaisiin seikkoihin. 4 momentin perusteella työnantajalla on jatkuva velvoite tarkkailla työympäristöään, työyhteisön tilaa sekä työtapojen turvallisuutta. Tämä johtuu siitä, että työnantajan tulisi olla

aina tietoinen työpaikan ja sen toiminnan mahdollisista haitta- ja vaaratekijöistä. Alkoholin vaikutuksen alaisena olevan työntekijän käyttäytyminen on häiritsevää ja jopa vaarallista, jonka vuoksi työnantajalla on oikeus poistaa työntekijä työpaikalta täyttääkseen työturvallisuusvelvoitteensa. Mikäli työnantaja sallii työntekijän häiritsevän tai vaarallisen käytöksen, on hän velvollinen vastaamaan mahdollisesti aiheutuvista onnettomuuksista. Vastuu voi olla sopimusperäistä vastuuta TSL 12 luvun 1 §:n nojalla tai jopa rikosvastuuta rikoslain 47 luvun 1 §:n nojalla. Myös työntekijällä on työturvallisuuslain 18 §:ssä säädetty yleisvelvoite huolehtia niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Tämä sitoo työntekijän pidättäytymään alkoholista työaikana. (Koskinen, Kilpeläinen & Laakso 2007, 82; Laakso & Koskinen 2006, 13-15.)

Mikäli on kyse esimerkiksi jostakin vaarallisesta työstä, on työnantajalla oikeus estää päihtyneeksi epäilemänsä työntekijän työntekeä. Niin sanotuilla normaalityöntekijöillä vähäiset harvinaiset alkoholin väärinkäytöt eivät yleensä oikeuta työsuhteen lopettamiseen. Normaalityöntekijöillä irtisanomiseen oikeuttava alkoholin väärinkäyttö on oltava sellaista, että työntekijä on useasti esiintynyt työpaikalla alkoholia nauttineena tai sen jälkitilassa ja tämä käytös on jatkunut työnantajan varoituksista huolimatta. Yleensä normaalityöntekijän vapaa-aikana tapahtunut alkoholin nauttiminen ei vaikuta työsuhteeseen. Kuitenkin poikkeustapauksena voi olla, että käytös vaikuttaa merkittävästä negatiivisesti työnantajan liikesuhteille tai maineelle. Lisäksi silloin, jos työntekijä alkoholin vaikutuksen alaisena ilmestyy työpaikalle, voi tämä oikeuttaa työsopimuksen päättämiseen. Työnantajalla voi olla oikeus purkaa työsopimus heti, kun käytös toistuu ensimmäisen varoituksen jälkeen. Mitä suurempia alkoholinkäytön tai päihtyneenä esiintymisen seurauksena syntyvät vahingot työpaikalla ovat, sitä enemmän työsopimuksen purku helpottuu. Vahingon aiheuttamista on myös se, jos työnantaja joutuu suorittamaan poikkeuksellisia järjestelyjä työntekijän alkoholinkäytön vuoksi. Työntekijän erityinen asema vaikuttaa työnantajan velvollisuuteen antaa hänelle ensin varoitus ennen työsopimuksen irtisanomista tai purkamista. Sen johdosta työntekijällä voi olla velvollisuus itsekkin ymmärtää tekonsa moitittavuus, jonka vuoksi työnantajalta ei voida kohtuullisesti odottaa sopimussuhteen jatkumista eikä työnantajan sen vuoksi ole velvollinen antamaan ensin varoitusta. Tällainen tilanne voi

olla esimerkiksi vaarallista työtä tekevillä, jolloin päihteiden käyttö ei tulisi kysymykseenkään vaan voi aiheuttaa todellisia vaaratilanteita. Tämä oletettaisiin kyseisen työntekijän ymmärtävän itsekin. Rikkomus voisi oikeuttaa jopa työsuhteen purkamiseen, jolloin työnantajan ei edes tarvitsisi miettiä varoituksenantovelvollisuutta. Johtavassa asemassa olevalle ei myöskään tavata antaa varoituksia. Työntekijän oletetaan silloin osaavan itse arvioida työnsä vaatimukset ja sen edellytykset. Hankalia arviointitilanteita voi tulla työnantajalla eteen, kun johtavassa asemassa oleva työntekijä osallistuu edustustilaisuuteen, jossa alkoholin käyttö on sallittua ja ehkä jopa suotavaa. Voi olla vaikeaa arvioida mihin tulisi vetää raja hyväksyttävän ja moitittavan käytön välillä. Mikäli työnantaja ryhtyy hoitoonohjaukseen, on sitä pidettävä varoituksena. Toisin sanoen, jos työntekijä tämän jälkeen vielä toistaa moitittavan käytöksensä, on työnantajalla täysi oikeus irtisanoa tai purkaa työsopimus. Siihen voi kuitenkin vielä vaikuttaa hoitoonohjaussopimuksen ehdot sekä työpaikan käytännöt. (Koskinen 2011; Laakso & Koskinen 2006, 17-18.)

Oikeuskäytännössä päihdyttävien aineiden käyttäminen työpaikalla ja siellä päihtyneenä esiintyminen hyväksytään usein riittäväksi perusteeksi irtisanoa tai purkaa työntekijän työsopimus. Alkoholin väärinkäyttämiseen sisältyy usein muitakin rikkeitä, kuten työtehtävien laiminlyöntiä, luvattomia ja aiheettomia poissaoloja tai sopimatonta käytöstä. Työnantajan on kuitenkin pystyttävä todistamaan työntekijän päihtymys. Tämä voi tapahtua joko todistajien tai muiden näyttöjen avulla. Mikään nimenomainen lainsäädännös ei pysty vaatimaan työntekijää menemään verikokeeseen. Mikäli työnantaja epäilee sairauspoissaolojen todellisen syyn olevan alkoholin väärinkäyttö, on hänen pystyttävä todistamaan ilmoitettu muu poissaoloperuste ja lääkärintodistus vääräksi. Työlainsäädäntö ei tällä hetkellä määrittele työnantajalle oikeutta puhalluttaa työntekijä. Yksityisyyden suoja puolestaan määrittelee, että työntekijän terveydentilaa koskevat tarkastukset ja testit tulee otattaa terveydenhuollon ammattilaisilla. Tähän kuuluvat myös alkoholi- ja huumausainetestit. Alkoholin vaikutuksenalaisuutta puhalluttamalla testaamisesta ollaan kuitenkin laatimassa säännöksiä. Henkilötietolaki määrittää, että puhallustestin tulos on henkilötieto silloin, kun se on merkitty jollekin tallenteelle. Se ei kuitenkaan ole arkaluontoinen henkilötieto, toisin kuin huumetestitulokset, eikä siten kuulu hen-

kilötietojen suojan ytimeen. Puhallustestiä otettaessa tulee täytyä yksityisyyden suojasta työelämässä laaditun lain tarpeellisuusvaatimus sekä tietojen tarpeellisuus on määriteltävä, kun suunnitellaan tietojen keräämistä. Yhtälaila kuin muihinkin työntekijöistä kerättäviin henkilötietoihin, myös puhallustestituloksien keräämiseen sovelletaan yhteistoimintalainsäädäntöä. (Koskinen 2011; Koskinen & Ullakonoja 2012, 64.)

4.1 Varoituksen antaminen

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 3 momentin mukaan työntekijän laiminlyödessä työtehtäviään tai rikkoessaan työsopimuksessa määriteltyjä velvollisuuksiaan, ei työntekijää saa irtisanoa ilman varoitusta. Tällä työntekijälle annetaan mahdollisuus korjata menettelynsä ja osoitetaan, että edellytykset työsopimuksen jatkamiselle ovat vielä olemassa. Poikkeuksellisesti työnantajalla ei ole tätä velvollisuutta, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava rikkomus, että työnantajan ei voida edellyttävää työsuhteen jatkamista. Tämä on määritelty TSL 7 luvun 2 §:n 5 momentissa. Tällainen tilanne voi olla kyseessä silloin, jos työntekijän olisi pitänyt tietää, että hänen toimintansa on vakava rikkomus tai laiminlyönti. Varoituksen annettuaan työnantaja estyy vetoamasta tapahtuneeseen irtisanomisperusteena, mutta toisaalta oikeuttaa itsensä työsopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen mikäli moitittava menettely jatkuu. Varoituksen on tarkoitus olla ennakkomuistutus siitä, millä lailla työnantaja tulee reagoimaan, jos sopimusrikkeet tai laiminlyönti jatkuu. Jos työsopimuksen irtisanominen tulee kaikesta huolimatta ajankohitaiseksi, on yleisten edellytysten täytyttävä. Työnantajan tiukka varoituskäytäntö ei oikeuta työsopimuksen irtisanomiseen, jos työntekijän käytös ei ole ollut kovin moitittavaa. Alkoholin väärinkäytön vuoksi voi olla haasteellista arvioida varoituksenantovelvollisuutta. Voidaan ajatella, että kaikille olisi selvää, että työpaikalla ei voi esiintyä alkoholin vaikutuksen alaisena tai käyttää alkoholia. Periaatteessa luulisi siis, että tämä informaatio on kaikkien tiedossa ja näin ollen varoitusta ei tarvitsisi antaa. Tärkeää onkin arvioida alkoholin käyttö rikkomuksena ja sen vakavuus. Nämä rikkomustilanteet ovat hyvin erilaisia keskenään ja miten niihin työpaikalla suhtaudutaan, vaihtelee myös. Yksiselitteistä vastausta ongelman käsittelyyn on siis hankala antaa. Kuitenkin se on varmaa, että työpaikoilla tulee

käyttää tasapuolista kohtelua asiaa arvioidessa. TSL 2 luvun 2.3 § edellyttää työnantajan käyttämään varoitusmenettelyä johdonmukaisesti. Menettelysääntöjä sekä kurinpitotoimia on sovellettava loogisesti ja yhdenmukaisesti kaikkiin niihin työntekijöihin, jotka samaan rikkeeseen syylistyvät. Mikäli tästä aiotaan poiketa, tulee siihen olla perusteltu syy. (Laakso & Koskinen 2006, 15-16.)

4.2 Päihdeohjelma ja hoitoonohjaus

Päihdeohjelmat puuttuvat monilta työpaikoilta. Yksi syy tähän voi olla se, että työnantajat luulevat sen sitovan heitä liikaa. Työterveyshuoltolaki velvoittaa päihdeohjelman laatimisen vain silloin, jos työnantajan on tarkoitus teettää työntekijällä huumausainetestit. Päihdeohjelman olemassaolo ja hoitoonohjaus eivät kuitenkaan automaattisesti velvoita työnantajaa ensin ohjaamaan työntekijää hoitoon ja vasta sen jälkeen harkitsemaan työsuhteen lopettamista. Tässäkin työsuhteen päättämistilanteessa kokonaisarviointi ratkaisee asian. (Skurnik-Järvinen 2013, 74-75.)

Työterveyslaitos on tehnyt päihdeohjelman kehittäjille oppaan, jossa kerrotaan perusteellisesti kuinka päihdeohjelma pystytään ottamaan käyttöön työpaikoilla. Päihdeohjelma estää alkoholin aiheuttamia haittoja kehittymästä työpaikoille, koska se luo sellaisen ilmapiirin, että päihdeongelmia ei synny. Se on siis ohjeistus, jonka avulla pystytään ennaltaehkäisemään sekä hallitsemaan päihdehaittoja ja näin vähentämään haittojen aiheuttamia kustannuksia työpaikoille sekä tietenkin terveyshaittoja työntekijöille. Ensimmäinen askel toimivan päihdeohjelman luomiseen työpaikalle on se, että johto on sitoutunut sen kehittämiseen. Ohjelman tekeminen vaatii yhteistyötä ja kun johto on mukana prosessissa, on kehittämistyöhön vaadittavien resurssien saaminen varmempaa. Toisena askeleena on nostaa asia rohkeasti esille työpaikalla ja varmistaa, että myös muu henkilökunta pääsee osallistumaan. Tämän jälkeen on aika kerätä tietoa työpaikan päihdeasioista ja pureutua niiden kehittämistä vaativiin asioihin. Tässä voi käyttää työkaluina esimerkiksi kyselyitä tai keskustelemalla eri foorumeilla työyhteisössä. Näistä saatujen materiaalien perusteella on hyvä alkaa valitsemaan kehittämiskohteita- sekä tavoitteita ja näihin tarvittavia toimenpiteitä. Päihdeohjelma ei kuitenkaan koskaan ole valmis paketti, vaan sitä pitää jatkuvasti arvioida uudestaan ja kehittää aina

tarvittaessa. Työterveyshuollolla on lakiin nojautuva ennalta ehkäisevän toiminnan tehtävä. Terveystarkastuksien ja sairaanhoidon yhteydessä on terveydenhuollon ammattilaisilla hyvä mahdollisuus vaikuttaa työntekijän terveiden elintapojen sekä päihitteettömyyden edistykseen. Työterveyslaitos on kehittänyt A-Step – askeleet alkoholihaittojen ehkäisyyn työpaikalla, mikä tarjoaa konkreettisen mallin haittojen ehkäisemiseksi sekä myös tarvittaessa asiantuntijapalvelua. (Skurnik-Järvinen 2013, 75-76; Surakka, 2014.)

Päihdeohjelman laatiminen voi perustua työehtosopimukseen. Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat vuonna 2006 sopineet hoitoonohjaussuosituksesta, joka koskee lisäksi päihdeongelmien ennaltaehkäisyä sekä päihdeasioiden käsittelyä työpaikalla. Sopimuksessa korostetaan ennaltaehkäisyn sekä varhaisen puuttumisen tärkeyttä työntekijän päihdeongelman hoitamisessa. Hyvällä asiasta tiedottamisella ja niin henkilöstön, työnantajien kuin työterveyshuollonkin tekemällä yhteistyöllä voidaan vaikuttaa työyhteisön asenteisiin ja madalletaan ongelmien puheeksi ottamisen kynnyksiä. (Skurnik-Järvinen 2013, 75.)

Laadittaessa päihdeohjelmaa on tärkeää tunnistaa työpaikan ennaltaehkäisevän päihdetyön tarpeet sekä nykyiset käytännöt. Myös alkoholiasioden puheeksi ottaminen työyhteisössä sekä yhteisten pelisääntöjen rakentaminen asian suhteen on oleellista. Ennaltaehkäisemisen kannalta tärkeää on myös tiedottaminen ja koulutus alkoholin väärinkäytön suhteen. Ongelman tunnistaminen, käyttöön puuttuminen ja hoitoonohjauksen mahdollistaminen ovat kriittisiä ongelmien minimoimiseksi. Päihdeongelman esiin tuomisessa voi aloitteen tehdä kuka vain. Useimmiten asiaa sen jälkeen vievät eteenpäin henkilöstöhallinto, työsuojelu tai yhteistointiryhmä. Asiassa tarvitaan kuitenkin myös työterveyshuollon ja johdon sitoutumista ja tukea asian suhteen. Hyvän päihdeohjelman perustana on ennaltaehkäisy, ei hoitoonohjaus ja kurinpitotoimet. (Skurnik-Järvinen 2013, 75.)

Päihdeohjelman sisältö on työpaikkakohtainen eikä täten mitään yksityiskohtaisen tarkkaa mallia voida antaa. Kuitenkin tiettyjen asioiden on tärkeää löytyä kaikista päihdeohjelmista ja sen kannattaa kattaa kaikenlainen päihteiden käyttö. Alussa on hyvä heti listata ohjelman yleiset tavoitteet. Yleinen tavoitehan on päihitteettömän ja turvallisen työympäristön luominen koko henkilöstölle. Ohjelma rakentuu

päihdeongelmien ennaltaehkäisyyn. Päihteiden käytölle tulisi luoda kielteinen ilmapiiri sekä jokaisen yksilön omaa vastuuta on korostettava. Asiantuntijoiden mukaan ilmapiirin työpaikalla pitää kuitenkin olla myös avoin päihteiden ongelmatilanteiden käsittelyn suhteen. Ongelman ilmaantuessa siihen täytyy tarttua eikä yrittää sivuuttaa sitä. Siinä vaiheessa, kun työntekijän alkoholin käyttö vaikuttaa myös työelämässä, on henkilökohtainenkin ongelma jo merkittävä. Tämän vuoksi päihdeongelmaa ei tule vähätellä työelämässä. (Skurnik-Järvinen 2013, 76.)

Esimiestyöhön kuuluu päihdeongelmien ehkäiseminen työpaikalla. Päihdeohjelma antaakin esimiesten käyttöön työkaluja tähän ja helpottaa hankalalta tuntuvan aiheen puheeksi ottamista. Työterveyslaitos luettelee esimiehen tehtäväksi päihdehaittojen ehkäisyssä seuraavat asiat:

- työpaikalla tiedon jakaminen päihdeohjelmasta ja varmistaminen, että kaikki tuntevat sen
- asiallisen keskustelun ylläpitäminen alkoholin käyttöön liittyvistä asioista, sillä se helpottaa mahdollisiin ongelmatilanteisiin puuttumista
- asian puheeksi ottaminen, mikäli työntekijän työkyvyssä tai –käyttäytymisessä on jotakin huolestuttavaa
- käytännön asioiden hoitaminen yhdessä työterveyshuollon ja henkilöstöosaston kanssa
- työntekijän tukeminen tämän työkyvyn ja työikäytymisen palauttamiseksi (Skurnik-Järvinen 2013, 75.)

Hoitoonohjaus on vaihtoehto sille, että työsopimus irtisanottaisiin työntekijän alkoholin väärinkäytön takia. Tämä ei kuitenkaan välttämättä ole tilanne aina, sillä työnantajalla voi olla hoitoonohjausmallista huolimatta oikeus irtisano tai purkaa sopimussuhde. Hoitoonohjauksesta voidaan sopia joko työehtosopimuksella tai se voi olla työnantajan ja –tekijän välinen sopimus. Velvollisuus hoitoonohjaukseen voi olla myös vakiintunut käytäntö työpaikalla. Tavoitteena on päihdeongelmasta parantuminen, terveyden sekä työkyvyn säilyttäminen, työssäkäynnin vakiintuminen ja epäsäännöllisten poissaolojen väheneminen ja myös perheasioiden kuntoon saaminen. (Laakso & Koskinen 2006, 22, Skurnik-Järvinen 2013, 78.)

Irtisanomisen vaihtoehtona hoitoonohjaus syntyi 1970-luvulla. Vuonna 1970 Alkoholitutkimussäätiö ja Alkoholipoliittinen tutkimuslaitos jättivät sopimusluonnosehdotuksen Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:lle ja Suomen Työnantajain Keskusliitto STK:lle hoitoonohjauksesta. Sopimusta ei kuitenkaan tällöin syntynyt. Seuraavana vuonna SAK ry ja STK allekirjoittivat suosituksen alkoholin ja huumausaineiden haittatekijöiden vähentämisestä työelämässä. Siinä esitettiin, että työpaikoille laadittaisiin hoitoonohjausmalli ja myöhemmin muitakin ammattiliittoja liittyi tähän suositukseen. Siinä myös suositeltiin, että hoitoonohjausta käytettäisiin ennen kuin työsuhde lopetettaisiin. (Koskinen, Kilpeläinen & Laakso 2007, 97.)

Päihdeohjelmassa kannattaa suositella vapaaehtoista hoitoon hakeutumista. Työntekijän oma ongelman tunnistaminen sekä omatahtoinen hoitoon hakeutuminen edistävät hoidon tuloksellisuutta. Keskusjärjestöjen välisen suosituksen mukaan kuitenkin työntekijän, jonka alkoholin käyttö vaikuttaa negatiivisesti työelämään eikä aio oma-aloitteisesti hakeutua hoitoon, kohdalla tulisi aloittaa toimenpiteet hoitoonohjaukseen. Tässä vaiheessa tulee sopia työterveyshuollon roolista, hoidon edistymisen seuraamisesta sekä raportoinnista. Hoitoonohjaus voi tapahtua työterveyshuollon tai työnantajan aloitteesta. Mikäli se tapahtuu työnantajan aloitteesta, olisi hyvä tehdä sopimussuhteen osapuolille kirjallinen hoitoonohjaussopimus, jossa mainitaan hoitopaikka, -aika ja prosessin seurantatavat. Tällä sopimuksella, työntekijän hoitoon suostumisella ja tuloksellisessa hoidolla tähdätään totta kai työsuhteen jatkumiseen. Kurinpidollinen lomauttaminen, mikäli se on työehtosopimuksessa mahdollistettu, voi olla myös yksi vaihtoehto työntekijälle ennen työsuhteen irtisanomista. Työnteko ja palkanmaksu keskeytyy ja tällä ajalla työntekijällä on mahdollisuus hakeutua tarvittavaan hoitoon ja täten osoittaa olevansa vielä sitoutunut työsuhteeseensa. (Laakso & Koskinen 2006, 21, 24; Skurnik-Järvinen 2013, 78.)

4.3 Työsopimuksen päättyminen

TSL 1 luvun 4 §:n 4 momentin perusteella koeajan aikana työsopimus voidaan purkaa molemmin puolin. Tässäkään tilanteessa ei kuitenkaan ole sallittua käyttää syrjivää tai muuten epäasiallista perustetta. Vallitsevan ajatuksen vuoksi siitä, että alkoholin väärinkäyttö on negatiivinen asia työyhteisössä, se on vain poikkeuksellisesti epäasiallinen peruste purkaa työsopimus koeajan aikana. Jos alkoholin väärinkäyttö vaikuttaa työsuhteeseen vain vähän tai ei laisinkaan, esimerkiksi krapulassa kerran töissä esiintyminen, ei tämä ole riittävä peruste irtisanomiseen. (Laakso & Koskinen 2006, 28.)

Nykyisessä, vuoden 2001 työsopimuslaissa ei säädetä työntekijän alkoholinkäytöstä tai päihtyneenä esiintymisestä perusteena sopimussuhteen päättämiseksi. Tämän vuoksi tilannetta on arvioitava yleisten edellytysten perusteella. Vuoden 1970 työsopimuslaissa puolestaan oli säädetty siten, että päihdyttävien aineiden käyttö oli riittävä peruste purkaa työsuhde. Irtisanomisen arvioinnissa tuli täyttyä yleinen edellytys; erityisen painava syy. Vaikka työsopimuslaissa nykymuodossaan ei erikseen mainita alkoholin väärinkäyttöä työsopimuksen irtisanomisen tai purkamisen perusteena, ei se välttämättä tarkoita, että päättämisperusteiden arviointi on muuttunut. Kielellisistä muutoksista huolimatta ei ole tarkoitus muuttaa vakiintuneita työsopimuksen irtisanomiselle asetettuja vähimmäisvaatimuksia eikä purkamisen perusteita. Työsopimuksen päättämistä voi katsoa sopimusoikeudellisesta näkökulmasta, sillä työsopimus on luonteeltaan velvoiteoikeudellinen kestosopimus. Kun työsopimusta tarkastellaan tästä näkökulmasta, on oleellista ottaa huomioon työntekijän suojelun periaate. Tämä siksi, että lähtökohtaisesti sopimuksen osapuolista heikommaksi katsotaan työntekijä. Kestosopimuksissa korostuvat osapuolten luottamus sekä lojaalius toisiaan kohtaan. Lojaaliperiaatteeksi kutsutaan sitä, kun työsopimuksen kumpikin osapuoli täyttää velvollisuutensa ottaa toimissaan huomioon sopimuksen toisen osapuolen edut. Koska työsopimuslaissa ei ole määritelty erikseen alkoholin väärinkäyttöä perusteena työsuhteen irtisanomiselle tai purkamiselle, on perusteen oltava asiallinen ja painava syy tai erittäin painava syy. (Laakso & Koskinen 2006, 29-31.)

Työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työntekijä saa vastaavasti purkaa työsopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. (Työsopimuslaki 8:1)

Mikäli työntekijän alkoholin väärinkäyttö kärjistyy ja on riittävän vakavaa, työsuhteen päättämisessä käytetään henkilökohtaista perustetta. Työntekijän käytökseen on puututtava heti, kun ongelmia ilmenee, ja työsuhteen päättämisen on oltava viimeinen käytetty keino. Työpaikalla vallitsevat selkeät pelisäännöt ja tietoisuus siitä mikä on sallittua ja mikä ei, ennaltaehkäisevät ongelmien syntymistä. Ongelmia tullessa, on äärimmäisen tärkeää noudattaa yhdenvertaista kohtelua. Esimiesten, ja muiden ongelmatilanteissa vastuussa olevien, tulee ensin selvittää onko asiasta työpaikalla ohjeistettu ja kuinka selkeästi. Seuraavaksi tulee tietää, kuinka aikaisemmin on vastaavissa tilanteissa toimittu. Yksittäistapaus tulee luomaan toimintatavan myös tulevaisuuden varalle, joten on syytä miettiä reagointitapaa. (Skurnik-Järvinen 2013, 141.)

Työntekijän syyllistyessä rikolliseen toimintaan, voi se olla peruste niin työsopimuksen irtisanomiselle kuin purkamisellekin. Tämä koskee myös vapaa-ajalla tehtyä rikosta, jos se vaikuttaa merkittävästi työnantajan ja työntekijän väliseen luottamussuhteeseen. Perusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioidaan muun muassa rikoksen laadun, vakavuuden ja tuomittavan rangaistuksen perusteella. Rikosta tulee myös punnita työntekijän työtehtäviin ja hänen asemaansa organisaatiossa liittyen. Rikokseen syyllistyessään työntekijä on laiminlyönyt lojaliteettivelvollisuutensa työnantajaa kohtaan. Säännöksen mukaan on vältettävä toimintaa mikä on ristiriidassa työnantajan edun kanssa. Tämän vuoksi voi olla mahdollista, että

työnantajan ei katsota kohtuullisesti pystyvän jatkamaan sopimussuhdetta. (Laakso & Koskinen 2006, 36-37.)

Päihteiden käytön ongelmista keskustellaan paljon suomalaisessa työelämässä ja niiden aiheuttamat ongelmat ilmenevät monella eri tavalla. Päihdeongelmat lisäävät työntekijän poissaoloja, heikentävät työtulosta sekä vaikuttavat työntekijän terveyteen ja mahdollisesti myös työilmapiiriin. Ongelmien ennaltaehkäisy onkin avainsana. Työpaikkojen huumausaineiden käytön testaamisesta on säännelty laissa, kun taas puhallustestit ja alkoholin vaikutuksen alaisena oleminen liittyvät työturvallisuuteen. Työterveyslaitos on tutkimushankkeessaan tutkinut alkoholiongelmia työpaikoilla. Tuloksena oli, että ongelmat ilmenevät monin eri tavoin, mutta siitä aiheutuvia ongelmia ei ole juurikaan tutkittu. Tuli myös ilmi, että työpaikat eivät osaa ehkäistä alkoholihaittoja, vaikka siihen olisi keinoja olemassa. Ongelmiin puututtiin vasta, kun ne olivat väistämättömiä. Työterveyshuolto kuitenkin korostaa ehkäisevän päihdetyön tärkeyttä, ja lääkärin, hoitajien sekä psykologien mielestä tärkeää on kysyä asiakkaalta alkoholin käytöstä sekä tarvittaessa neuvoa asian suhteen. Vapaa-ajalla tapahtunut alkoholin käyttö näkyy työpaikalla myös monella eri tavalla; krapulassa tai pahimmillaan humalassa työskentelynä, töiden laiminlyöntinä ja tehottomuutena, myöhästelynä sekä poissaoloina ja epämiellyttävänä alkoholin hajuna. Faktana on, että työntekijän alkoholin väärinkäyttö lisää tapaturmia sekä läheltä piti –tilanteita ja organisaatiolle koituu taloudellisia menetyksiä sekä pahimmillaan sen maine kärsii. (Skurnik-Järvinen 2013, 69-70.)

Mahdollisten puhallustestien käyttämistä tai verikokeeseen ohjaamista perustellaan työturvallisuuden takaamisella. Niistä ei nimittäin ole erillistä lainsäädäntöä, joten jos testejä aiotaan käyttää työpaikalla, olisi menettelystä hyvä sopia päihdeohjelmassa. Työntekijän ei tämän vuoksi ole pakko suostua testiin. Työntekijän tulisi kuitenkin miettiä, että suostumalla testiin on mahdollisuus osoittaa väite vääräksi. Lisäksi tulisi miettiä miten kieltäytymiseen suhtauduttaisiin ja mitkä olisivat mahdolliset seuraukset. Johtaisiko se esimerkiksi varoituksen saamiseen tai pahimmillaan työsuhteen päättymiseen. Testitulokset eivät myöskään ole ainut peruste, jonka vuoksi työnantajalla olisi edellytys toimenpiteisiin. Työnantajalle

riittää aistinvarainen peruste, johon on reagoitava nopeasti työturvallisuusvastuun nojalla. Testintulos on hyödyllinen siinä vaiheessa, kun on näytettävä toteen työsuhteen päättämisen perusteita. Mikäli halutaan käyttää puhallustestejä tai ohjata verikokeeseen, tulee työpaikalla olla selkeät käytännöt tämän toteuttamiseen. (Skurnik-Järvinen 2013, 70)

5 OIKEUSTAPAUKSIA

1. KKO 2000:77

Korkeimman oikeuden tuomiossa ratapihakonduktöörin tehtävissä työskennellyt työntekijä syyllistyi vapaa-ajallaan kahteen törkeään rattijuopumukseen. Yhtiössä noudatettujen turvallisuutta ja huumaavia aineita koskevien ohjeiden perusteella hänet siirrettiin pois junaturvallisuustehtävistä. Työsopimus myös purettiin, koska työntekijä oli kykenemätön työtehtäviinsä. Korkein oikeus katsoi, että työnantajalla ei ollut velvollisuutta työllistää työntekijää muilla työtehtävillä huomioon ottaen työtehtävien sisällön sekä toimenpiteeseen johtaneen syyn. Tuli kuitenkin ilmi, että työntekijää oli kohdeltu ankarammin kuin muita, jotka olivat aikaisemmin syyllistyneet samaan rikkeeseen. Täten korkein oikeus katsoi, että työnantajalla ei ollut aihetta purkaa työsopimusta, mutta irtisanomiseen oli syy. (Koskinen, Kilpeläinen & Laakso 2007, 139-140.)

2. Hovioikeus: Alkoholia nauttineen metrotunnelin järjestyksenvalvojan työsuhte voitiin irtisanoa huomautusta antamatta, vailla lainvoimaa 26.2.2015.

Metrotunnelin järjestyksenvalvoja irtisanottiin, koska tämä puhalsi 17.5.2012 työvuoronsa alkaessa kaksi kertaa 0,24 promillea ja kerran 0,23 promillea. Käräjäoikeus katsoi vastaajalla, eli vartiointiyhtiöllä, olleen asiallinen ja riittävän painava peruste irtisanoa kantajan, eli vartijan, työsopimus. Tämä oli perustunut kokonaisharkintaan ja vaikka kantaja oli irtisanomiseensa saakka käyttäytynyt työssään moitteettomasti, ei vastaajalle voitu katsoa jääneen vaihtoehtoa irtisanomiselle. Kantaja vaati vastaajaa korvaamaan kahdentoista kuukauden palkan verran korvusta, mutta KO hylkäsi tämän.

Hovioikeudessa tuomio ei muuttunut. Asiassa oli riidatonta, että todistaja oli puhalluttanut kantajan tämän saapuessa työvuoroon ja tulokset olivat aiemmin mainitun mukaiset. Todistaja oli päättänyt vartijan työsuhteen siihen. Kantajan mukaan hän oli oma-aloitteisesti tämän jälkeen mennyt poliisiasemalle, jossa hänen puhallustuloksensa olisi kuitenkin ollut vain 0,05 promillea. Kantaja kertoi myös, että hän oli ennen työvuoroon saapumistaan käyttänyt alkoholipitoista suuvettä ja

kertonut tästä myös todistajalle. Todistaja ei kuitenkaan muistanut asiasta olleen puhetta. Vartijan esimies oli saanut 18.5.2012 tiedon suuveden käytöstä kantajan lähettämästä sähköpostiviestistä. HO totesi, että suuveden käytöstä oli jo ensimmäiseen puhallukseen mennessä kulunut reilu puoli tuntia ja viimeisimpään mennessä jo yli tunti, ja silti kantaja puhalsi promilleja. HO ei kuitenkaan epäillyt kantajan kertomusta suuvedestä ja poliisin luona puhalluttamista, vaan piti suuvedestä johtuvia promilleja epäuskottavana ottaen huomioon kuluneen ajan. Sen vuoksi HO katsoi, että kantaja oli ollut alkoholin vaikutuksen alaisena työvuoronsa alussa.

Huomioon otettiin myös kantajan työn luonne. HKL:n turvallisuuspäällikkö oli kertonut, että metroasemat sekä –tunnelit ovat työympäristönä haastavia. Tämän vuoksi siellä vartijana työskentely vaatii täyttä toimintakuntoa, valppautta sekä jatkuvaa varautumista vaaratilanteisiin. Tästä johtuen työssä noudatetaan alkoholin sekä muiden huumaavien aineiden nollatoleranssia, mikä on Trafin ohjeistus. Riidatonta asiassa oli se, että yhtiön työsääntöjen mukaan oli kiellettyä tulla töihin alkoholin vaikutuksen alaisena ja kantaja oli tästä tietoinen. Riidatonta oli lisäksi myös se, että HKL:llä oli oikeus työntekijää toimimasta, mikäli henkilön käytöksen tai muun asian vuoksi siihen oli aihetta. Kantajalle oli ilmoitettu, ettei hän voi enää toimia metrotoimeksiannossa ja hän oli tämän sittemmin hyväksynyt.

Työsuhdeseuraamusten osalta yksi yhtiön päälliköistä oli kertonut, että hänen mielestään vartijalle annettaisiin varoitus ja työkohteen vaihto. Myös kenttäpäällikkö kertoi, että lähtökohtaisesti kantaja saisi jatkaa yhtiössä ja työsuhdeseuraamus olisi tällöin varoitus. He kertoivat tarjonneensa kantajalle aulavahtimestarin töitä. Työtehtävää oli kertoman mukaan tarjottu kuulemistilaisuuden 28.5.2012 ja hoitoonohjausneuvottelun 31.5.2012 välisenä aikana. Myös hoitoonohjausneuvottelun jälkeen, ennen irtisanomista, työtehtävää oli vieläkin tarjottu. Molemmat päälliköt kertoivat, että kantaja oli kieltäytynyt tarjotusta työtehtävästä ja halunnut palata entiseen työhönsä. Yhtiön henkilöstöpäällikön tultua tietoiseksi, että vartijalle oli tarjottu muita työtehtäviä ja tämä oli niistä kieltäytynyt, ilmoitti hän, että irtisanomisen kanssa voisi edetä. Todistajan kuullun yhtiön yksikön päällikön mukaan kantajalle oli vielä irtisanomisen jälkeenkin, kesäkuussa 2012, tarjottu

muuta työtehtävää. Kantajalle oli kerrottu työn luonteesta, palkkauksesta sekä yleisellä tasolla työajoista. Hän en kuitenkaan vielä ole ollut kiinnostunut muista työehdotuksista. Tarjous perustui siihen, että mikäli kantaja olisi ollut kiinnostunut paikasta, hänet olisi esitelty esimiehelle, jolla olisi ollut vielä oikeus vaikuttaa valintaan.

Kantaja myönsi käyneensä keskustelua kenttäpäällikön kanssa aulavahtimestarin työtehtävästä, mutta ei kokenut saaneensa konkreettista työtarjousta. Lisäksi hän myönsi todistajana kuullun päällikön kanssa käydyn puhelinkeskustelun, mutta ei myöntänyt saaneensa tältä työtarjousta. HO totesi, että todistamassa olleen päällikön kertomusta tuki hänen henkilöstöpäällikölle lähettämänsä sähköpostiviesti liittyen kantajalle tarjottuun muuhun työtehtävään. Vaikka työtarjous oli tapahtunut vasta irtisanomisen jälkeen, se osoitti kuitenkin, että vartijalle oli pyritty etsimään toinen työtehtävä ja irtisanominen oli viimeinen vaihtoehto. Katsottiin myös, että ei ole syytä epäillä kertomuksia työtehtävän tarjoamisesta ja niistä kieltäytymistä. Koska vartijalle oli tarjottu muuta työtehtävää kaksi kertaa ennen irtisanomista ja yhden kerran jopa sen jälkeen, ja hänen niistä kieltäytyessä, HO katsoi, että yhtiön tekemät työtarjoukset olivat olleet riittävän yksityiskohtaisia. Näin pystyttiin näyttämään toteen, että yhtiö oli toiminut työsopimuslaissa edellytetyllä tavalla.

Irtisanomisperusteena päihtymyksen ja muusta työstä kieltäytymisen lisäksi oli yhtiön kantajaan kohdistunut luottamuksen heikentyminen. Tähän perusteina olivat hätävalheentuntuinen väite suuveden käytöstä, piittaamaton suhtautuminen toimintansa aiheuttamiin turvallisuusriskeihin, kielteinen asenne rikkomuksien selvittelyyn kuulemistilaisuudessa sekä hoitoonohjausneuvotteluissa ja myös vartijan toiminnasta HKL:n ja yhtiön välisen asiakkuussuhteen sekä lisäksi yhtiön maineen huonontuminen. Yhtiöllä ei kuitenkaan ollut selvitystä siitä, että kantajalla olisi hoitotarve alkoholiongelman vuoksi. Sen takia sillä perusteella ei asiasta ollut riittävää näyttöä luottamuksen heikentymisestä kantajaa kohtaan.

Varoituksen antamisen tarpeellisuutta arvioitaessa HO otti huomioon, ettei vartija voinut jatkaa työskentelyään metrotoimeksiannossa, koska HKL suhtautui siihen kielteisesti. Lisäksi koska kantajalle oli tarjottu muuta työtehtävää useammankin

kerran ja tämä oli niistä kieltäytynyt, ei vastaajan katsottu voineen muuta kuin irtisanoa työsuhde. Asiassa ei ollut näyttöä siitä, että kantajaa olisi kohdeltu eri tavoin, kuin muissa vastaavissa tilanteissa tai muutoin epätasa-arvoisesti muihin työntekijöihin verraten. Tämän vuoksi työnantajalla katsottiin olevan TSL 7 luvun 1 ja 2 §:issä määritelty asiallinen ja painava syy vartijan työ sopimuksen irtisanomiseen. (Surakka, 2015.)

3. Helsingin kärjäoikeus tuomitsi irtisanotulle eduskunta-avustajalle korvauksia työsuhteen perusteettomasta päättämisestä – yhdenvertaisuuslain perusteella esitetyt vaatimukset hylättiin

Kärjäoikeudessa käsitellyssä työ sopimuksen päättämiseen liittyvässä riita-asiassa oli kyse työnantajan solmimista kahdesta peräkkäisestä lyhytaikaisesta määräaikaisesta työ sopimuksesta. Niihin oli määräaikaaisuudesta huolimatta kirjattu irtisanomislauseke, mikä teki sopimuksesta niin sanotun sekamuotoisen työ sopimuksen. Kaksi päivää ennen jälkimmäisen työ sopimuksen päättymistä työntekijä irtisanottiin henkilöön liittyvin perustein.

Kansanedustaja H:n avustajana työskennellyt kantaja A:n työ sopimus irtisanottiin 27.8.2012 päättymään 31.8.2012. Perusteiksi mainittiin, että A oli jatkuvasti jäänyt tulematta töihin edellisenä iltana tapahtuneen alkoholin liikakäytön takia. Myös salassapitovelvoitteen rikkomista esitettiin perusteena. A kiisti kuulemistilaisuudessa molemmat asiat. Vastaaja vetosi myös siihen, että A:n toiminnassa olisi ilmennyt sen tason rikkeitä ja laiminlyöntejä, että hänen luottamussuhde avustettavaan kansanedustajaan oli kärsinyt.

Kärjäoikeus katsoi, että vastaaja ei pystynyt näyttämään toteen, että A olisi toistuvasti jäänyt saapumatta töihin alkoholin liikakäytön vuoksi. Tämän vuoksi se ei muodosta riittävän painavaa syytä irtisanomiseen. Myöskään salassapitovelvollisuuden rikkomiseen ei ollut riittäviä näyttöjä. Vastaajalla ei näin ollen ollut riittävä perustetta A:n työsuhteen irtisanomiseen.

TSL 1 luvun 3 §:n 2 momentin perusteella työ sopimus on voimassa toistaiseksi ja perustellusta syystä määräaikaaisesti. Eduskunta perusteli A:n työ sopimuksen mää-

rääikaaisuuden sillä, että hänen avustama kansanedustaja oli uusi eikä näin ollen ollut varmuutta siitä, minkä verran tarvetta avustajalta hän tarvitsisi. Todistajien H ja RL kertomuksista kävi ilmi, että vuoden määräaika on käytetty eräänlaisena pidennettynä koeaikana. Normaali, hyvän hallintomallin pituinen, vaalikauden mittainen sopimus kun voisi merkitä taloudellisia menetyksiä, mikäli avustajan palkkaaminen osoittautuisi epäonnistuneeksi. Pidennetty koeaika ei kuitenkaan ole hyväksyttävää eikä käy perusteena. Myös se, että H palkkasi toisen avustajan A:n tultua irtisanotuksi kertoo siitä, että avustajan tarve oli olemassa. A katsoi, että häntä on syrjitty, koska hänen työsuhde on irtisanottu terveydellisistä syistä eikä näin ole menetelty muiden avustajien kohdalla. Lisäksi myös se, että hänen määräaikaaisuuttaan ei ole jatkettu samalla tavalla kuin muiden avustajien. Yhdenvertaisuuslain 17 §:n perusteella, sillä joka kokee tulleen syrjityksi, on todistustaakka asian suhteen. A ei kuitenkaan kyennyt näyttämään syrjintää toteen riittävän perustein.

A:lla katsottiin olevan oikeus korvaukseen työsuhteen perusteettomasta päättämisestä johtuen (Työsopimuslaki 12 luku 2§). Korvausta määriteltäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto sekä ansionmenetys, työsuhteen kesto-aika, työntekijän ikä ja mahdollisuudet saada ammattia sekä koulutusta vastaava työ, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsuhteen päättämiseen, työnantajan ja -tekijän olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat asiat. Korvauksen määrä perustuu kokonaisarviointiin. A vaati maksimikorvausta, eli 24 kuukauden palkkaa. Kuukausipalkka hänellä oli 2 315 euroa.

A:lla on ollut suuri henkilökohtainen merkitys irtisanomisesta. Hän on ollut siitä saakka työttömänä ja lisäksi hänen poliittinen uransa on kärsinyt. A:n työllistymistilanne, ottaen huomioon hänen koulutuksensa, kokemuksensa sekä ikänsä, ei ole erityisen hyvä. Työsuhteen kesto oli lyhyt, koska todennäköisin syin oli syytä olettaa, että työsuhde olisi jatkunut vähintään koko vaalikauden ajan. Tämän puolesta puhui uuden avustajan tilalle palkkaaminen. Tosi asia on myös kuitenkin se, että työsopimuksessa oli irtisanomisehto. A ei kuitenkaan itse antanut riittäviä syi-

tä irtisanomiseen. Lisäksi KO katsoi, että kaksi päivää ennen työsopimuksen loppumista, irtisanomisen olevan loukkaavaa menettelyä.

Lopputuloksena KO katsoi kohtuulliseksi 9 kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Koska työsopimuksen olisi pitänyt jatkua, A on velvollinen saamaan työsopimuksen mukaisen irtisanomisajan palkan sekä lomakorvaukset. (Mäkikylä, 2014.)

4. Rattijuopumukseen vapaa-ajallaan syyllistyneen bussikuskin työsuhdetta ei voitu purkaa

Työnantajalla ei katsottu olleen irtisanomiseen edellyttäviä riittäviä perusteita ja näin ollen velvoitettiin maksamaan korvausta työsopimuksen purkamisesta sekä palkan irtisanomisajalta.

Työtuomioistuimessa A kertoi puhaltaneensa lauantaina 30.3.2013 0,23 mg/l. Tapahtumahetkellä hänen autonsa kyydissä oli neljä lasta. Poliisi määräsi tämän heti ajokieltoon. Samana päivänä A soitti esimiehelleen B ja kertoi, että on menettänyt ajo-oikeutensa. 12.4.2013 järjestettiin kuulemistilaisuus, jossa paikalla olivat A, D ja luottamusmies C. Työsuhteen päättäminen vaikutti olleen jo päätetty eikä tilaisuudessa keskusteltu muista vaihtoehtoista. Kuitenkin A olisi voinut olla palkattomalla vapaalla tai käyttää pekkasiaan sen ajan, kun ajokielto oli voimassa. Myös linja-autovarikolla olisi ollut työtä, jossa ei tarvitse ajaa, esimerkiksi korjaamista tai siivoamista. A tai luottamusmies C eivät kuitenkaan esittäneet vaihtoehtoisia järjestelyjä tilanteeseen.

A kertoi, että ei ollut saanut työsuhteensa aikana yhtäkään huomautusta tai varoitusta. Hän oli kuullut yhtiössä olevan nollatoleranssi, mutta siitä ei oltu hänen kanssaan käyty missään vaiheessa keskustelua. Käräjäoikeus antoi tuomionsa rattijuopumuksesta kuukauden kuluttua tapahtuneesta ja A sai ajo-oikeutensa takaisin 30.6.2013. Poliisin toimesta hänelle oli tarjottu alkoholukkoa, mutta A oli kieläytynyt, sillä se oli kallis. Työsuhteen päättymisen jälkeen A on ollut työtön.

Esimies B puolestaan kertoi, että yhtiössä on aina noudatettu nollatoleranssia, myös vapaa-ajallakin tapahtuneissa rattijuopumustapauksissa. Lisäksi nollatole-

ranssi on työntekijöiden tiedossa ja päihdeohjelma löytyy ilmoitustaululta. B ei muista aikaisempia tapauksia, joissa työsuhde olisi jouduttu päättämään vapaa-ajalla tapahtuneen vuoksi. Varikolla ei myöskään hänen mukaansa ole työtä, jossa ei tarvittaisi ajo-oikeutta sillä korjaamo- ja siivoustyö ovat ulkoistettu. Näin ollen yhtiöllä ei ollut tarjota vaihtoehtoisia työtä.

D kertoi, että yhtiössä on aina ollut erittäin tiukka käytäntö alkoholin käytön suhteen. Päihdeohjelma otettiin yhtiössä käyttöön vuoden 2013 alusta ja se oli hänen käsityksensä mukaan työntekijöidenkin tiedossa. Sen suhteen merkitystä ei ole tapahtuuko rattijuopumus työaikana vai vapaa-ajalla, sillä seuraamuksena tapahtuva ajo-oikeuden kielto estää linja-autonkuljettajan työn tekemisen. Myös yhtiön yhteistyökumppaneiden kanta rattijuopumukseen on tiukka. Yhtiön maineelle olisi riskitekijä, mikäli julkisuuteen tulisi tieto kuljettajan rattijuopumuksesta. Yhtiöllä on aikaisemmin ollut yksi samanlainen tapaus, mutta siinä työntekijä irtisanoutui itse työstä.

12.4.2013 yhtiö oli irtisanonut A:n työsopimuksen tämän ajettua vapaa-ajalla autoa päihtyneenä ja näin ollen menetettyään ajo-oikeutensa kolmeksi kuukaudeksi. Työsopimus purettiin TSL 8 luvun 1 §:n nojalla.

Työtuomioistuin päätti tutkia, olisiko irtisanomisen perusteet täyttyneet 2 §:n perusteella.

Purkamisoikeus raukeaa, jos työsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon 1 §:ssä tarkoitetun purkamisperusteen täyttymisestä.

Jos purkaminen estyy pätevän syyn vuoksi, sen saa toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta. (Työsopimuslaki 8:2)

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentin perusteella työntekijästä/henkilöstä johtuvan irtisanomisen perusteena tulee olla asiallinen ja painava syy. Tällaisia voivat olla työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti sekä myös sellaisten työntekijään liittyvien edellytysten muuttuminen, jotka vaikuttavat työtehtävistä selviytymiseen. Perusteiden painavuutta ja asiallisuutta arvioitaessa on otettava huomioon

työnantajan ja –tekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Työsopimuslain esitöiden (HE 157/2000 vp.) mukaan oikeuttava peruste irtisanomiselle voi olla työntekijän laissa säädettyjen velvoitteiden laiminlyönti tai rikkominen, mikäli sillä on vaikutusta työsuhteeseen. Tämän vuoksi vapaa-ajalla tapahtunut rikos voi oikeuttaa irtisanomiseen, sillä se saattaa horjuttaa merkittävästi työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta. Esitöissä on mainittu, että autonkuljettajan saama ajokiello voi, kiellon kestosta riippuen, tarkoittaa työntekijän työntekoa edellytysten olennaista muuttumista. Jotta irtisanomisperuste täyttyisi tällaisessa kohtaa, työntekijälle ei kohtuudella voitaisi tarjota muuta työtä ajokiellon ajaksi.

Työtuomioistuin totesi, että työsuhteen päättämisperustetta tukevat liikenneturvallisuuden vaatimukset. A:n työtehtävien laatu linja-autonkuljettajana vuoksi syylistyminen rattijuopumukseen horjutti hänen ja työnantajan välistä luottamusta. B:n ja D:n mukaan muita töitä ei ollut mahdollista antaa, joten sekin osaltaan tukee työsuhteen riittäviä päättämisperusteita. Lisäksi yhtiössä olevan nollatoleranssin ja päihdeohjelman vuoksi työsuhteen purkaminen on seuraus vapaa-ajallakin tapahtuneeseen rattijuopumukseen ja ajo-oikeuden menettämiseen. A:n myös katsottiin olleen nollatoleranssista tietoinen, vaikkakaan hän ei ollut henkilökohtaista keskustelua tästä käynyt. Kuitenkin koska A:n tilanne oli ensimmäinen laatuaan, ei voitu katsoa, että yhtiöllä oli vakiintunut käytäntö nollatoleranssin noudattamisesta vapaa-ajalla. Tämän vuoksi työtuomioistuin katsoi, että tapausta tulisi arvioida lievemmin, kuin työaikana tapahtunutta rattijuopumusta. Lisäksi A:n rattijuopumusraja oli ylittynyt hyvin niukasti ja hänen kolme vuotta kestänyt työsuhteensa oli muuten ollut moitteeton. Ajokiellon kolmen kuukauden kesto oli myös suhteellisen lyhyt. Päättämisperusteita on arvioitava kokonaisuutena ja kaikki seikat on otettava huomioon. Kiistatonta on, että A:n menettely horjutti hänen ja työnantajan välistä luottamussuhdetta. Kuitenkin työnantajan lojaliteettivelvoite edellyttää siihen, että työnantajan tulee huomioida työntekijän edut sekä mahdollisuuksien mukaan käyttää työsuhteen lopettamista lievempiä keinoja. Tässä tapauksessa työnantajana oli suuri yritys, jolle ei yksittäisen kuljettajan ajokiellon ajaksi tehtävät järjestelyt paljon luulisi painavan. Työtuomio katsoikin kokonaisuutta arvioiden, että työnantajalla ei ollut irtisanomissuojasopimuksen 2 §:ssä

edellytetyjä perusteita irtisanoa eikä siis myöskään oikeutta purkaa A:n työsuhdetta.

Yritys ei ollut noudattanut työsopimuksen vaatimaa irtisanomisaikaa, joten se oli irtisanomissuojasopimuksen 4 §:n nojalla velvollinen korvaamaan A:lle irtisanomisajan palkan yhdeltä kuukaudelta. Perusteettomasta työsuhteen päättämisestä yhtiö oli velvollinen maksamaan runsaan kolmen kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen, noin 7 000 euroa. Korvauksen määrä alensi A:n antama aihe työsuhteen päättämiselle. (Surakka, 2014.)

5. Työvuoroon päihtyneenä saapuneen luottamusmiehen työsopimus voitiin purkaa

Töihin päihtyneenä tulleen pääluottamusmiehen työsopimuksen purkamiselle katsottiin olevan erittäin painava syy, koska hän oli toistuvasti ja kolmesta varoituksesta piittaamatta laiminlyönyt sairauspoissaoloista ilmoittamista. Hän työskenteli tilaelementtien valmistus-, kokoonpano- ja varustelutehtävissä. Yhden sairauspoissaolonsa jälkeisenä päivänä työntekijä saapui työpaikalleen siinä määrin alkoholin vaikutuksen alaisena, että työn laatu huomioiden, hän oli vaarallisuusriski oman ja muiden työntekijöiden työturvallisuudelle.

Asiaa käsiteltiin työtuomioistuimessa, jossa todettiin työntekijä A:n työnantajan käyttäneen ensin lievempiä keinoja, eli varoituksia ja hoitoonohjausta, ennen työsopimuksen päättämistä. A:lle oli annettu kolme kirjallista varoitusta, jotka koskivat hänen luvattomia poissaoloja. Niissä mainittiin, että mikäli sama jatkuisi, olisi työsuhteen päättäminen mahdollista. Työtuomioistuin katsoi asiaa kokonaisuuden arvioiden ja totesi, ettei työnantajan voitu kohtuudella odottaa jatkavan A:n työsuhdetta edes irtisanomisajan verran. Tämän vuoksi yhtiöllä oli luottamusmiessopimukseen ja työsopimuslain mukainen erittäin painava peruste purkaa työsuhde. Asiassa ei esitetty todennäköisiä perusteita sille, että työnantaja olisi käyttänyt syrjiviä perusteita työntekijän luottamusmiehenä toimimisen vuoksi. A:n saamat varoitukset sekä loppujen lopuksi työsopimuksen purkaminen eivät liittyneet hänen asemaansa pääluottamusmiehenä. (Surakka, 2013.)

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia milloin ja millä perustein on sallittua irtisanoa tai purkaa työntekijän työsuhde alkoholin käyttöön liittyen. Lisäksi tutkittiin myös mitä toimenpiteitä työpaikalla on tapahduttava ennen työsuhteen päättymistä.

Työsuhteen irtisanomiseen vaaditaan riittävän painavat sekä asialliset perusteet ja työsuhteen purkamiseen puolestaan erityisen painavat syyt. Irtisanominen ei myöskään saa tapahtua ilman varoitusta, jolla annetaan työntekijälle mahdollisuus korjata moitittava käytös. Tästä voidaan poiketa sillä, että moitittava käytös on ollut erittäin vakavaa ja se on aiheuttanut suuren särön työnantajan ja työntekijän väliseen luottamussuhteeseen. Alkoholin käyttöön liittyen krapulassa kerran töissä oleminen ei ole riittävä peruste irtisanomiselle. Vaikka se voi heikentää työntekijän työkykyä, ei kyseessä ole riittävä rike.

Lojaliteettivelvoite on yksi oleellisimmista asioista työsopimuksen osapuolten velvollisuuksissa. Sen mukaan työsuhteen molemmat osapuolet kunnioittavat toisiaan ja miettivät myös toisen näkökulmaa omissa toimissaan. Työntekijällä tämä voi tarkoittaa käytännössä muun muassa sitä, että hän myös vapaa-ajallaan pidättäytyy tekemästä asioita, joista myös työnantaja voisi kärsiä. On siis mietittävä miten alkoholin alaisena käyttäytyy, sillä esimerkiksi rikokseen syylistyminen voi olla riittävä peruste työsuhteen päättymiselle. Työnantajan esimerkki lojaliteettivelvoitteessa voi olla se, että hän harkitsee ensin lievempiä toimenpiteitä ennen kuin päättää irtisanoa työntekijän työsuhteen.

Alkoholin käyttöä työsuhteen päättymisen perusteena harkitessa on oleellisessa osassa kokonaisarviointi. Tämä johtuu siitä, että alkoholin käytöstä työsuhteen irtisanomisen tai purkamisen perusteena ei ole säädetty laissa. Kokonaisarvioinnissa tulee punnita asioita monelta eri näkökannalta. On otettava huomioon työntekijään, työnantajaan ja myös työyhteisöön liittyvät seuraukset. Alkoholin väärinkäyttöä työsuhteen päättymisen perusteena käyttäessä on yksi olennaisimmista asioista työntekijän asema. Jos hänellä on erityinen asema, olisi häneltä odotettava

suurempaa vastuuta ja hallittua käytöstä. Niin sanottua normaalia työntekijää ei voida tuomita yhtä rankasti, kuin esimerkiksi korkeassa asemassa olevaa.

Alkoholin väärinkäytön suhteen voi olla vaikeaa päättää missä kulkee raja ja milloin on varoituksen paikka. Tutkimuksessa kävikin ilmi, että olisi tärkeää, että työpaikoilla olisi selkeät toimintatavat tiedossa jo ennen kuin ongelmia on olemassa. Näin pystytään helpottamaan muutenkin vaikean prosessin käynnistämistä. Toimintatapojen luomisessa auttaa päihdeohjelma, jonka laatimiseen löytyy neuvoja työterveyslaitoksen oppaasta. Hoitoonohjaus puolestaan voi olla vaihtoehtoisille, että työsopimus irtisanottaisiin työntekijän alkoholin väärinkäytön takia. Tämä ei kuitenkaan aina ole tilanne, sillä työnantajalla voi olla hoitoonohjausmallista huolimatta oikeus irtisanoa tai purkaa työntekijän työsuhde. Hoitoonohjauksen tavoitteena on päihdeongelmasta parantuminen, terveyden sekä työkyvyn säilyttäminen, työssäkäynnin vakiintuminen ja epäsäännöllisten poissaolojen väheneminen ja myös perheasioiden kuntoon saaminen.

LÄHTEET

Kirjat

Bruun, N. & Von Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. Helsinki. Talentum.

Kairinen, M. 2009. Työoikeus perusteineen. Raisio. Työelämän tietopalvelu Oy.

Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. 2006. Työoikeus. Helsinki. WSOYpro.

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2012. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Jyväskylä. Bookwell Oy.

Paanetoja, J. 2014. Työoikeus tutuksi. Porvoo. Bookwell Oy.

Saarinen, M. 2012. Työsuhteen pelisäännöt. Helsinki. Talentum.

Skurnik-Järvinen, H. 2013. Ratkaise työpaikan ongelmatilanteet. Bookwell Oy.

Tiitinen, K-P. 2005. Työoikeuden pääasiat. Helsinki. Forum Iuris.

Tiitinen, K-P & Kröger, T. 2012. Työsopimusoikeus. Liettua. Talentum Media Oy.

Työpaikan lait ja työsuhteopas 2005. Helsinki. WSOY.

Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsingin Kamari Oy.

Elektroniset julkaisut

Pöntinen, A. 2012. Työntekijän alkoholiongelmaan puuttuminen on työturvallisuusasia. Viitattu 5.2.2015

http://yle.fi/uutiset/tyontekijan_alkoholiongelmaan_puuttuminen_on_tyoturvallisuusasia/6264233

Koskinen, S. 2011. Viitattu 5.2.2015

<http://www.esimiesliitto.com/key2012/tyosuhdeinfo/tyosuhdetietoutta/sepposkoskinen/268-alko>

L 7.6.1946 Työehtosopimuslaki. Finlex. Viitattu 20.2.2015

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436#P4>

L 26.1.2001/55 Työsopimuslaki. Finlex. Viitattu 20.2.2015

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P12>

L 26.1.2001/55 Työsopimuslaki. Finlex. Viitattu 19.2.2015
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L3P1>

L 26.1.2001/55 Työsopimuslaki. Finlex. Viitattu 18.2.2015
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L8P1>

L 26.1.2001/55 Työsopimuslaki. Finlex. Viitattu 18.3.2015
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L8P2>

L 26.1.2001/55 Työsopimuslaki. Finlex. Viitattu 1.4.2015
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L12P1>

L 21.12.2001/1383 Työterveyshuoltolaki. Finlex. Viitattu 20.2.2015
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383#L3P13>

Lakikirjasto, Edilex

Koskinen, S., Kilpeläinen, M. & Laakso, E. 2007. Päihteet – Tupakka, alkoholi ja huumeet palvelussuhteen ongelmina. Edilex. Viitattu 30.3.2015
<http://www.edilex.fi/kirjat/5529.pdf>

Laakso, E. & Koskinen, S. 2006. Työntekijän alkoholinkäyttö ja työsopimuksen päättäminen. Edilex. Viitattu 17.2.2015
<http://www.edilex.fi/artikkelit/3228.pdf>

Mäkikylä, S. 2014. Helsingin käräjäoikeus tuomitsi irtisanotulle eduskunta-avustajalle korvauksia työsuhteen perusteettomasta päättämisestä - yhdenvertaisuuslain perusteella esitetyt vaatimuksen hylättiin. Edilex. Viitattu 19.3.2015
[http://www.edilex.fi/uutiset/40810?classIds\[\]=389&offset=1&perpage=20&phrase=alkoholi&sort=timedesc&searchKey=623995](http://www.edilex.fi/uutiset/40810?classIds[]=389&offset=1&perpage=20&phrase=alkoholi&sort=timedesc&searchKey=623995)

Surakka, J. 2014. Ohjeita työpaikan päihdeohjelman kehittäjälle. Edilex. Viitattu 10.2.2015
<http://www.edilex.fi/uutiset/38741?classIds%5B%5D=399&offset=1&perpage=50&phrase=alkoholi&sort=relevance&searchKey=615148>

Surakka, J. 2015. Hovioikeus: Alkoholia nauttineen metrotunnelin järjestyksenvalvojan työsuhde voitiin irtisanoa huomautusta antamatta. Edilex. Viitattu 17.3.2015
[http://www.edilex.fi/uutiset/43464?classIds\[\]=389&offset=1&perpage=20&phrase=alkoholi&sort=timedesc&searchKey=637594](http://www.edilex.fi/uutiset/43464?classIds[]=389&offset=1&perpage=20&phrase=alkoholi&sort=timedesc&searchKey=637594)

Surakka, J. 2013. Työvuoroon päihtyneenä saapuneen luottamusmiehen työsopimus voitiin purkaa. Edilex. Viitattu 19.3.2015
[http://www.edilex.fi/uutiset/38583?classIds\[\]=389&classIds\[\]=399&offset=21&perpage=20&phrase=alkoholi&sort=timedesc&searchKey=612528](http://www.edilex.fi/uutiset/38583?classIds[]=389&classIds[]=399&offset=21&perpage=20&phrase=alkoholi&sort=timedesc&searchKey=612528)

Surakka, J. 2014. Rattijuopumukseen vapaa-ajallaan syylistyneen bussikuskin työsuhdetta ei voitu purkaa. Edilex. Viitattu 18.3.2015.
[http://www.edilex.fi/uutiset/42580?classIds\[\]=389&offset=1&perpage=20&phrase=alkoholi&sort=timedesc&searchKey=630827](http://www.edilex.fi/uutiset/42580?classIds[]=389&offset=1&perpage=20&phrase=alkoholi&sort=timedesc&searchKey=630827)

